



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

**REGLAMENTO PARA LA
PRESENTACIÓN DE QUERELLAS
POR VIOLACIÓN AL CÓDIGO
DE ÉTICA PARA ÁRBITRAS QUE
EJERCEN EL ARBITRAJE
OBRERO PATRONAL EN EL
NEGOCIADO DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
DEL DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO Y RECURSOS
HUMANOS**

Regla 1-Denominación

Este documento se conocerá como Reglamento para la Presentación de Querellas por Violación al Código de Ética para Árbítras que Ejercen el Arbitraje Obrero Patronal en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Regla 2-Base Legal

Estas Reglas se adoptan conforme a las disposiciones de la Sección 3 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

Regla 3- Alcance de este Procedimiento

Estas Reglas regirán el proceso para presentar una querella en contra de una árbitra por alegada violación a uno o más de los cánones del Código de Ética para Árbítras que Ejercen el Arbitraje Obrero Patronal en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Regla 4- Definiciones

Los siguientes términos usados en estas Reglas tienen el significado que a continuación de expresa:

- a. **Amonestación Escrita-** Advertencia escrita que se hace a la árbitra cuando esta incurre inicialmente o reincide en alguna infracción a las normas de conducta establecidas. Esta medida no se considera una acción disciplinaria y no formara parte del expediente de personal de la árbitra.
- b. **Amonestación Verbal-** Advertencia oral que se hace a la árbitra cuando esta incurre en alguna infracción a las normas de conducta establecidas. Esta medida no se considerara una acción disciplinaria, no obstante, será tomada en consideración para la acción disciplinaria que posteriormente pueda aplicarse.
- c. **Árbitra-Funcionario** o funcionaria designado por el Negociado de Conciliación y Arbitraje, mientras estén empleadas por Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Este término incluye al género masculino.
- d. **Código de Ética-** Código de Ética para Árbítras que Ejercen el Arbitraje Obrero Patronal en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.
- e. **Departamento-** Significa el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

VGA

- f. **Destitución-** Separación total y absoluta del servicio impuesta a una árbitra como medida disciplinaria por justa causa.
- g. **Director-** Director o Directora del Negociado de Conciliación y Arbitraje.
- h. **Normas de Conducta-** Normas de Conducta y Procedimiento sobre Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
- i. **Parte promovente-** Cualquier persona natural que presente una solicitud para que se investigue la conducta de una árbitra, a tenor con el Código de Ética.
- j. **Parte promovida-** Cualquier árbitra contra la cual se presente una querella con el propósito de investigar su conducta, a tenor con el Código de Ética.
- k. **Proceso de arbitraje-** Procedimiento de naturaleza contractual mediante el cual un las partes someten ante una árbitra una o varias controversias para su resolución final y obligatoria.
- l. **Querella-** Solicitud de investigación, presentada por escrito al Director, contra una árbitra por conducta incompatible con el Código de Ética.
- m. **Reprimenda Escrita-** Sanción formal a la árbitra impuesta por el (la) Secretario(a) por razón de incurrir en infracciones a las normas de conducta establecidas.
- n. **Secretario-Secretario** o Secretaria del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
- o. **Suspensión de Empleo y Sueldo-** Separación temporal del servicio y sueldo impuesta a una árbitra por la autoridad nominadora como acción disciplinaria por justa causa, previa formulación de cargos y celebración de vista administrativa informal.

Regla 5-Presentación y contenido de la querella

- a. Cualquier persona interesada en que se investigue la conducta de una árbitra, por alegadas violaciones al Código de Ética, podrá presentar una querella personalmente o por correo dirigida al Director.
- b. La querella deberá cumplir con los siguientes requisitos:
 - 1. se formulará por escrito debidamente juramentada;
 - 2. deberá contener el nombre completo, dirección postal, dirección de correo electrónico y número de teléfono de la parte promovente;
 - 3. identificará a la parte promovida por su nombre completo;
 - 4. expondrá brevemente y con claridad los hechos que motivan la querella e indicará la fecha y lugar donde éstos ocurrieron;



5. incluirá el canon que la parte promovente alega que violentó la parte promovida;
6. incluirá nombre de posibles testigos y documentos que sustenten la querella;
7. incluirá cualquier otra información o circunstancia que la parte promovente entienda pertinente.

Regla 6- Evaluación de la querella

- a. Al recibir la querella, el Director tendrá hasta el próximo día laborable para notificar a la árbitra promovida sobre la queja presentada en su contra. Asimismo, si la parte promovente tiene un proceso de arbitraje pendiente ante la árbitra promovida, se le deberá notificar a la otra parte envuelta en el proceso.
- b. Dentro de los quince (15) días calendarios, luego de presentada la querella, el Director evaluará la misma para verificar si está en cumplimiento con los requisitos de forma. El término antes mencionado es de cumplimiento estricto y solo se podrá prorrogar con la autorización del Secretario.
- c. Si la querella no cumple con los requisitos de forma, el Director le notificará a la parte promovente por correo regular la razón por la cual su querella es insuficiente y la forma y término para subsanarla. La parte promovente tendrá quince (15) días calendarios, a partir del envío de la notificación, para presentar una querella enmendada. Transcurrido este término, sin recibir en las oficinas del Negociado la querella enmendada, se considerará que la querella es insuficiente y se procederá con el archivo con perjuicio de la misma.
- d. El término de quince (15) días calendarios que tiene la parte promovente para presentar la querella enmendada es de estricto cumplimiento. Solo podrá ser prorrogado cuando se cumplan las siguientes condiciones:
 1. que en efecto exista justa causa para la dilación;
 2. que la parte demuestre detalladamente las bases razonables que tiene para la dilación; es decir, que la parte interesada acredite de manera adecuada la justa causa aludida.
- e. La parte promovente deberá demostrar la existencia de justa causa con explicaciones concretas y particulares, debidamente evidenciadas, que le permitan al Director concluir que la tardanza o demora ocurrió por una circunstancia especial razonable. No podrá acreditarse la existencia de justa causa con excusas, vaguedades o planteamientos estereotipados. En ausencia de tales circunstancias, no se eximirá al promovente del

cumplimiento con el término de quince (15) días y su querella será archivada con perjuicio.

- f. El Director tendrá diez (10) días laborables desde que fue presentada la querella original en el Negociado o desde que fue presentada la querella enmendada, para realizar una investigación y preparar un informe con sus recomendaciones, en cumplimiento con el inciso 1(b) de la Sección 7.2 del Artículo 7 de las Normas de Conducta. Esta investigación deberá brindarle a la parte promovida la oportunidad de expresar su posición sobre la querella.
- g. Luego de preparado el informe, el Director tendrá un término de diez (10) días laborables para cumplir con los incisos (c), (d) y (f) de la Sección 7.2 del Artículo 7 de las Normas de Conducta.
- h. Si el Director determina que la evidencia no sostiene la violación imputada deberá incluir en su informe las razones por las cuales entiende que el caso debe ser archivado. De haber un proceso de arbitraje activo, el mismo no será paralizado ni suspendido. La árbitra promovida seguirá presidiendo el proceso. Si el Secretario acoge la recomendación del Director la querella será archivada. Si el Secretario determina que la evidencia sí sostiene la violación imputada, y la árbitra promovida tiene un proceso de arbitraje activo con la parte promovente, será removida del proceso y se escogerá otra árbitra, siguiendo el proceso establecido en el Reglamento.
- i. Si el Director determina que la evidencia sostiene la violación imputada, el proceso de arbitraje que tenga la árbitra con la parte promovente será paralizado. Si el Secretario acoge la recomendación del Director la árbitra será removida del proceso y se escogerá otra árbitra, siguiendo el proceso establecido en el Reglamento. Si el Secretario determina que la evidencia no sostiene la violación imputada, se levantará la paralización del proceso de arbitraje y la árbitra promovida podrá continuar presidiendo el mismo.
- j. Si el Secretario determina que la evidencia no sostiene la violación imputada, la querella no será parte del expediente disciplinario de la árbitra. Por el contrario, si determina que la evidencia sostiene la violación imputada, el resto del procedimiento disciplinario se llevará a cabo a tenor con las disposiciones de las Normas de Conducta y el Reglamento para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio de Carrera.



Regla 7-Sanciones

1. Las sanciones aplicables a las ábitras, por violación a los cánones del Código de Ética son: amonestación verbal, amonestación escrita, reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo y destitución.
2. Para imponer una sanción disciplinaria, se tomarán en consideración criterios tales como la naturaleza de la infracción, los hechos particulares de cada controversia, la reiteración de la conducta, el impacto de la conducta en el arbitraje, entre otros.

Regla 8-Cláusula de Separabilidad

Si cualquier palabra, inciso, regla o parte del presente Reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal con jurisdicción competente, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Reglamento, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, regla o parte de algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

Regla 9- Derogación

Por la presente queda derogada cualquier otra norma, regla, disposición o reglamento que esté en conflicto con las disposiciones de este Reglamento.

Regla 10-Vigencia

Este Reglamento comenzará a regir treinta (30) días calendarios después de aprobado por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

En San Juan, Puerto Rico, el día 14 de JUNIO de 2016.

APROBADO POR:


Vance Thomas
Secretario del Trabajo