

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P.O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**CORPORACIÓN DE SERVICIOS  
LEGALES DE PUERTO RICO**

(Corporación, Patrono o SLPR)

Y

**UNIÓN DE ABOGADOS(AS) DE  
SERVICIOS LEGALES DE  
PUERTO RICO**

(Unión o UAASL)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚMERO: A-16-3976**

**SOBRE:**

**ARBITRABILIDAD PROCESAL  
AMONESTACIÓN ESCRITA AL  
EXPEDIENTE DEL LCDO. DIÓGENES  
L. PERERA JIMÉNEZ**

**ÁRBITRO:**

**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**

### INTRODUCCIÓN

Para el presente caso fue menester realizar (2) dos audiencias de arbitraje el 27 de septiembre y el 24 de octubre de 2018, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan de Puerto Rico. Anotamos la comparecencia de la siguiente manera:

Por la **CORPORACIÓN DE SERVICIOS LEGALES DE PUERTO RICO, INC.**, en adelante, la "Corporación, el Patrono o SLPR", compareció: el Lcdo. Carlos A. Padilla Vélez, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Arlene Ayala Cuevas, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y testigo.

Por la **UNIÓN DE ABOGADOS(AS) DE SERVICIOS LEGALES DE PUERTO RICO**, en adelante, la Unión, compareció: el Lcdo. Miguel Ángel Castro Vargas,

Asesor Legal y Portavoz; y el Lcdo. Diógenes L. Perera Jiménez, aquí el querellante.

También estuvo presente, en calidad de observadora de los procesos arbitrales, la estudiante Sabrina Rodríguez del Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico.

### PROYECTOS DE SUMISIÓN

No hubo acuerdo entre las partes sobre cuál era la controversia que resolveríamos en este caso, por lo cual ambas partes presentaron sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales transcribimos tal cual fueron presentados:

#### POR LA UNIÓN:

Que el Honorable Árbitro determine, a la luz de la prueba presentada y el Convenio Colectivo – Artículos 6<sup>1</sup> y 7<sup>2</sup>, si el Patrono podía amonestar al Lcdo. Diógenes Perera Jiménez, trasladarlo del centro de trabajo adscrito e incluir en el expediente de personal tal amonestación por los hallazgos de una investigación informal que realizó un tercero, de la cual el Lcdo. Diógenes Perera Jiménez no fue informado, no fue parte, no pudo defenderse, no fue discutida y no conoce

---

<sup>1</sup> **Art. 6, Sección 3:** El/la abogado(a) tendrá derecho a que se le suministre copia de todo documento que sea colocado en su expediente de personal, o en cualquier otro expediente que contenga información relativa a su persona. También tendrá derecho a que se incluya en su expediente de personal, o cualquier otro que contenga información relativa a su persona, su explicación o refutación a dicho documento. No se colocarán en el expediente del empleado evaluaciones, amonestaciones o acciones correctivas que no hayan sido discutidas primeramente con el empleado y el delegado de la Unión y se les haya entregado copia de la misma. En el caso de las evaluaciones de desempeño, en la discusión de las mismas, los/las abogados(as) tendrán derecho a solicitar la presencia del delegado de la Unión en cuyo caso, copia de esta evaluación será compartida con el delegado.

<sup>2</sup> **Art. 7, sección I.** El(la) Arbitro emitirá su decisión tomando en consideración aquellas cláusulas del Convenio Colectivo aplicables a los hechos de la querella que más favorezcan al (a la) abogada(o). **Art. 7, B -10** Ningún(a) abogado(a) podrá ser trasladado(a) por acción disciplinaria sin antes habersele celebrado una vista, excepto según lo dispuesto en la Sección 9(B)(8) de este Artículo. **Art 7, B- 13** En estos procedimientos se le garantizarán al (a la) abogado(a) todos los requisitos del debido procedimiento de la ley, reconocidos en el foro administrativo. **Art. 7, B-14** En estos procedimientos no regirán en forma estricta las reglas de evidencia, pero no será admisible la prueba de referencia que excluye la ley.

el contenido del mismo; ello a pesar que el Patrono Servicios legales de Puerto Rico tiene una política Sobre Hostigamiento Sexual y Procedimiento de Querellas que no se siguió. Del Honorable Árbitro determinar que no procedía amonestar, trasladar de centro de trabajo e incluir la amonestación en el expediente del querellante, ordene retirar la amonestación y ordenar la integración del querellante al centro de trabajo del cual fue removido y provea cualquier otro remedio adecuado.

### **POR EL PATRONO:**

Determinar, conforme a las disposiciones del Art. 7, Convenio Colectivo UAASL y SLPR 2015-2018 -que establece el mecanismo de arbitraje laboral y que requiere que el laudo sea conforme a derecho- lo siguiente:

Si la querella presentada ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje por la UAASL en representación del Lcdo. Diógenes Perera Jiménez el 28 de junio del 2016, sobre una amonestación del 22 de junio del 2016 es arbitrable procesalmente, por no haberse cumplido los pasos arbitrales establecidos en el Art. 7, secs 4-6.

### **CONTROVERSIA A RESOLVER**

Determinar si la querella presentada es o no arbitrable procesalmente de acuerdo con la prueba, los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo.

De determinarse que es arbitrable que el Árbitro proceda con su señalamiento en los méritos.

De no serlo, que se desestime la querella y emita los remedios que entienda correspondientes<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup>El Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del NCA - en el Artículo IX(b) - Sumisión, dispone que:

En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo. (Reglamento del NCA de 7 de

Luego de celebrarse las vistas correspondientes en el caso, nos percatamos que no contábamos con los alegatos de las partes, que vencían el 3 de diciembre de 2018. Por ello, el 15 de junio de 2022, ordenamos a los representantes legales que sometieran los mismos. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 1 de octubre de 2022, fecha en que vencía el nuevo término prorrogado petitionado por las partes y concedido por el Árbitro para presentar sus respectivos memorandos de derecho. Recibimos sendos alegatos en tiempo. Además, resolvimos atender el planteamiento de arbitrabilidad procesal levantado por el Patrono y entrar a ventilar la vista en sus méritos por economía procesal. No obstante, expresamos que de ser o no la querella arbitrable procesalmente, haríamos las expresiones correspondientes en el laudo escrito que emitiéramos sobre una o ambas materias por resolverse. Recibida, analizada y aquilatada la prueba, las contenciones y los alegatos de las partes estamos en posición de resolver.

### **HECHOS EXTIPULADOS**

1. El Querellante es miembro de la UAASL.
2. En junio de 2016 estaba destacado en el Programa de Violencia Doméstica en el Tribunal de Primera Instancia de Bayamón.

---

septiembre de 2016). Y conforme con el Art. 7, Sec.7(B) del Convenio el cual dispone que el "Árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por los representantes de las partes de conformidad con las secciones precedentes y tendrá jurisdicción original para considerar y resolver cualquier controversia o asunto que cualquiera de las partes considere no es susceptible de resolución por dichos representantes. Además, tendrá jurisdicción exclusiva para considerar toda controversias, disputa, queja o querella que surja en la aplicación o interpretación de las disposiciones de este Convenio u otros asuntos que surjan del mismo".

3. La fecha en que se le ordenó reportarse a su taller principal de su Patrono fue el 20 de junio de 2016 al Centro de Servicio Directo de Bayamón.

### **PRUEBA CONJUNTA RECIBIDA**

1. Exhibit I Conjunto: Convenio Colectivo entre las partes, del año 2015-2018, vigente al momento de la amonestación escrita.
2. Exhibit II Conjunto: Amonestación – fechado el 22 de junio de 2016, firmado la Lcda. Hadassa Santini Colberg directora Ejecutiva de la Corporación.

### **PRUEBA PATRONAL RECIBIDA**

1. Exhibit I: Correo electrónico fechado el 13 de junio de 2016, intitulado “Situación Sala Especializada en Casos de Violencia Domestica-Bayamón”, enviado por la Lcda. Carmen L. Sanfeliz Ramos, Directora de la Directoría de Programas Judiciales de la Oficina de Administración de Tribunales (OAT) y recibido por Lcda. Hadassa Santini Colberg Directora Ejecutiva de la Corporación; la Lcda. Claribel Gasgot Nieves, Directora Centro de Servicio Directo (CSD) de Bayamón, Ivonne Sierra Toro, y Arlene Ayala Cuevas, esta última entonces supervisora.

2. Arlene Ayala Cuevas, testigo.

### **DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLES AL CASO<sup>4</sup>**

#### **ARTÍCULO 7 PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

##### **Sección 1**

**Todas las controversias, disputas, quejas y querellas** basadas en la aplicación o interpretación de las disposiciones de este Convenio serán de la competencia de los organismos creados en este Artículo y de los organismos creados por ley, **una vez agotado el procedimiento establecido en este Artículo.**

##### **Sección 2**

Las controversias o quejas deberán presentarse a la mayor brevedad posible y, a más tardar, dentro de los próximos treinta (30) días

---

<sup>4</sup> Exhibit 1-Conjunto.

Véase el Artículo XIII sobre la Sumisión.

calendario a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a éstas, o cuando la parte querellante tuvo conocimiento de ellos.

### **Sección 3**

**Todas las querellas serán presentadas por el/la representante designado(a) de la Unión**, directamente al(a) Director(a) del Centro o Supervisor(a) de la unidad de trabajo correspondiente, con notificación inmediata a el(la) Director(a) de Personal o representante designado(a).

**El/la representante designado(a) de la Unión** y el(la) Director(a) del Centro o unidad de trabajo, se reunirán en un plazo no mayor de cinco (5) días laborables después de haberseles notificado por la querellante la controversia o queja para considerar la misma. De no haber acuerdo, el(la) Director(a) del Centro o Supervisor(a) de la unidad correspondiente, en un término no mayor de diez (10) días, adjudicará la querella presentada, notificándole por escrito al(la) representante designado(a) de la Unión, al(la) Director(a) de Recursos Humanos y al(la) Presidente(a) de la Unión.

### **Sección 4**

De no estar de acuerdo el/la abogado(a) con la adjudicación notificada, o de no recibir, dentro de los tres (3) días a partir de la fecha de vencimiento del término aludido, notificación de la adjudicación, **el/la representante designado(a) de la Unión y el/la Oficial de Relaciones Industriales se reunirán** en un plazo no mayor de cinco (5) días a partir del vencimiento del término aludido para tratar de resolver la querella.

### **Sección 5**

**De no llegarse a un acuerdo**, la querellante podrá someter el caso ante un Árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que la parte querellante reciba copia escrita de la decisión de la parte querellada.

### **Sección 6**

En caso de surgir una querella que requiera ser resuelta con urgencia por el bien de los/las abogados(as) y el servicio, **la Unión o SLPR podrán, por mutuo acuerdo, presentarla directamente al procedimiento de arbitraje.**

### **Sección 7**

- A. De someterse el caso a Arbitraje, el árbitro será escogido por las partes, de una terna enviada por Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. Las partes escogerán el árbitro eliminando cada una de las partes un (1) árbitro de la terna sometida. El árbitro restante será

el que entienda en la controversia y será notificado por escrito por los representantes de las partes.

- B. El/la Arbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por los representantes de las partes **de conformidad con las secciones precedentes** y tendrá jurisdicción original para considerar y resolver cualquier controversia o asunto que cualquiera de las partes considere no es susceptible de resolución por dichos representantes. Además, tendrá jurisdicción exclusiva para considerar toda controversias, disputa, queja o querrela que surja en la aplicación o interpretación de las disposiciones de este Convenio u otros asuntos que surjan del mismo”

(...)

### Sección 9

#### Excepciones al Procedimiento Normal de Resolución de Querellas

- A. Reclamaciones por Compensación Extraordinaria

(...)

(...)

- B. Procedimiento Disciplinario

#### Sección 9(B)(1)

En todos los casos que puedan conllevar medidas disciplinarias, deberán formularse cargos específicos y notificarse los cargos al (a la) abogado(a) **y al (a la) representante designado(a) de la Unión en la oficina, unidad o división pertinente y al (a la) Presidente(a) de la Unión**, no más tarde de los setenta (70) días calendario siguientes a la fecha de tener el(la) Director(a) o Coordinador(a), o la(el) Director(a) Ejecutivo(a), conocimiento oficial de los hechos que dan lugar a los cargos.

#### Sección 9(B)(2)

Todo(a) abogado(a), personalmente o a través de la Unión, tendrá diez (10) días a partir de la fecha de recibo de la notificación de la formulación de cargos, para solicitar la celebración de una vista para la ventilación de los mismos ante un(a) Arbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

#### Sección 9(B)(3)

Al celebrarse la vista, el(la) abogado(a) estará representado (a) por cualquier oficial o representante de a Union designado(a) por ésta, o por el(la) abogado(a) que él/ella seleccione, o ambos.

(...)

**(Énfasis nuestro).**

**OPINIÓN**  
**SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL DE LA QUERRELLA**

De los hechos que originan la presente controversia, surge que allá para el 22 de junio de 2016, el Lcdo. Diógenes L. Perera Jiménez, aquí el querellante, recibió una comunicación<sup>5</sup> de parte de la Lcda. Hadassa Santini Colberg, Directora Ejecutiva de la Corporación de SLPR. En ella, y bajo el título **AMONESTACIÓN**, Santini Colberg le expresó al Lcdo. Perera Jiménez, lo siguiente:

Hemos recibido una comunicación por parte de la Dirección de Programas Judiciales de la Oficina de Administración de los Tribunales en la que reporta un incidente ocurrido el 8 de junio de 2016, en que **usted profirió comentarios impropios y de doble sentido a una de las enlaces externas** de la Sala Especializada de Violencia Doméstica del Tribunal de Bayamón, donde usted estaba destacado **en representación de Servicios Legales de Puerto Rico**.

La receptora de estos comentarios, al igual que las compañeras que presenciaron los mismos, han manifestado su incomodidad ante tal situación. Por lo mismo, la propia Rama Judicial realizó una investigación informal y corroboraron que **no es la primera vez que usted se comporta de esa manera con distintas compañeras de la Sala Especializada e incluso con clientes**.

Debemos ser enfáticos en que su conducta es impropia e inaceptable y atenta en contra de nuestras políticas y las de la Rama Judicial, **por lo cual le amonestamos severamente**. Reafirmamos la existencia de nuestra Política sobre Hostigamiento Sexual y Procedimiento de Querellas, la cual le anejamos nuevamente para su revisión y referencia.

**Hemos dejado sin efecto su destaque en la Sala Especializada de Violencia Doméstica del Tribunal de Bayamón**. Desde el lunes, 20 de junio de 2016, luego que culminaron sus vacaciones, se reportará al CSD de Bayamón, según le indicara la Lcda. Claribel Gascot Nieves, Directora del CSD de Bayamón.

Le exhorto a estudiar cuidadosamente la Política sobre Hostigamiento Sexual y a tomar acciones correctivas inmediatas

---

<sup>5</sup> Exhibit 2 Conjunto.

para erradicar su conducta impropia. Es nuestro deber advertirle que, de usted incurrir en alguna violación futura a la Política, **estaremos imponiendo medidas mucho más severas.**

Anejo

c. Lcda. Claribel Gasgot Nieves, Directora CSD de Bayamón  
Lcda. Nydia González Reyes, Presidenta UAASL  
Expediente de Personal

**(Énfasis nuestro).**

A Perera Jimenez se le entregó y este recibió la carta en dicha fecha y Santini Colberg, a su vez, hizo constar que entregó y copió la misiva a la Lcda. Claribel Gasgot Nieves, Directora Centro de Servicio Directo (CSD) de Bayamón; a la Lcda. Nydia González Reyes, Presidenta y también Delegada de la Unión en el CDS de Bayamón. La comunicación también fue enviada al Expediente de Personal del Lcdo. Perera Jiménez.

Inconforme con la acción de la Corporación, la Unión, por medio de su Presidenta, la Lcda. Nydia González Reyes, radicó el 28 de junio de 2016, ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) la correspondiente Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro. En ella alegó que el Patrono “amonestó y envió amonestación al expediente del personal sin los debidos procedimientos”.

En la vista, el representante legal y portavoz del Patrono, el Lcdo. Carlos A. Padilla Vélez, nos planteó, al saque, que la querrela no era arbitrable procesalmente por dos (2) razones. La primera que la controversia no era propiamente una acción disciplinaria toda vez que la comunicación enviada al Querellante lejos de ser una amonestación era una exhortación. La segunda razón expuesta fue que la querrela tampoco sería arbitrable procesalmente por que la Unión no siguió el procedimiento interno del Convenio Colectivo para

tramitar la querella, radicando la misma directamente al NCA y obviando así los pasos prearbitrales dispuestos en él. Entre los argumentos esgrimidos señaló que no hubo comunicación o discusión entre la Unión y la Corporación o sus oficiales ni ésta recibió ninguna querella escrita la sindical sobre el asunto y que lo único de lo que tienen conocimiento era de la radicación de la Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro que obra en el expediente del caso ante el NCA. Resaltó que la carta objeto de impugnación por parte de la Unión fue entregada al Querellante y recibida por este y la Presidenta de la Unión, la Lcda. Nydia González Reyes, el 22 de junio de 2016 y que la Solicitud de Arbitraje ante el NCA tiene fecha del 28 de junio de 2016, seis (6) días después de entregada la referida comunicación. Todo ello sin haber las discusiones internas entre los representantes del Patrono y de la Unión como establece el Convenio Colectivo para resolver todas las controversias que surjan entre las partes durante su vigencia.

La Unión, en respuesta al planteamiento patronal de arbitrabilidad, expresó que la querella sí era arbitrable procesalmente. Expuso como primer argumento que, como la comunicación provino y fue impuesta directamente por la Directora Ejecutiva de la Corporación, la Unión no estaba obligada a seguir los pasos internos que dispone el Convenio Colectivo. Citó para ello las Excepciones al Procedimiento Normal de Resolución de Querellas de la Sección 9, del Artículo 7, del Convenio Colectivo. De igual manera, señaló, citando las Secciones 7 y 10 del referido Artículo 7, que la Unión tampoco estaba en la obligación de seguir los pasos del Convenio Colectivo porque la acción de la

Corporación fue una acción disciplinaria que conllevó el traslado del Querellante de su puesto de trabajo en Bayamón, lo cual estaba prohibido por el Convenio Colectivo sin habersele celebrado una vista y sin haber una decisión final de un Árbitro sobre el asunto.

Como segundo argumento afirmó que sí hubo una respuesta a la carta de la Directora Ejecutiva de la Corporación de SLPR, la Lcda. Hadassa Santini Colberg. Señaló, mostrando por primera vez al Patrono y en la vista de arbitraje del caso, una comunicación que respondió directamente el propio querellante Diógenes L. Perera Jiménez a la Directora Ejecutiva Santini Colberg. Arguyó aludiendo a la referida carta del Querellante que sí hubo comunicación de la Unión y que de esta comunicación no hubo respuesta alguna por parte de la Corporación o su Directora.

En riposta, el Patrono expresó primero que las excepciones invocadas por la Unión, por voz de su abogado y portavoz Lcdo. Miguel A. Castro, no son de aplicación en el presente caso. Puntualizó que tal y como surge de la Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro, la Unión estableció claramente cuál era la controversia que sometía a la consideración del NCA y nada dijo sobre el traslado. Que, aun partiendo de dicha premisa, lo alegado por la Unión tampoco sería correcto porque al Querellante no se le realizó un traslado ya que este continuó adscrito al CSD de Bayamón, su centro de trabajo y donde esta su puesto como empleado de la Corporación, sino que se dejó sin efecto un destaque que la propia Corporación le había efectuado por medio de un acuerdo entre SLPR y la Oficina de Administración de los Tribunales (OAT), en el cual se le

asignaba un abogado o abogada de SLPR al Proyecto de Violencia Domestica de la Sala del Tribunal de Bayamón que atendía casos de esta naturaleza.

Sobre la carta que la Unión alegó respondió directamente el Querellante a la Corporación, expresó que era la primera vez que tenían conocimiento de la misma. Que lo que la Corporación sabia hasta el momento de la vista era que se le entregó la carta al Querellante que la Unión impugna en este caso y que lo próximo que recibió tras de ello fue la Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro que se radicó en el NCA. Que la carta que la Unión alegó respondió directamente el Querellante a la Corporación fue un ejercicio inoficioso porque el Convenio Colectivo firmado entre las partes establece que no es el Querellante quien realiza las gestiones de los pasos prearbitrales, sino que es la Unión como representante exclusivo por medio de los oficiales y representantes debidamente designados por esta. Señaló más: que, así como la Corporación no puede y está impedida de establecer comunicaciones directas con los empleados unionados por sí sola, por constituir una práctica violatoria de la representación exclusiva que ostenta la Unión, igualmente ocurre con la tramitación de los pasos internos para atender las controversias que surjan entre las partes durante la vigencia del Convenio Colectivo que tanto la Unión como la Corporación firmaron. Es a la Unión y a sus representantes designados a quienes único les corresponde tales funciones como representante exclusivo de los empleados unionados en todo lo que tiene que ver con los derechos que se alegan violados y que emanen del Convenio Colectivo.

**Estas son las contenciones de las partes con respecto a la arbitrabilidad procesal de la querella<sup>6</sup>.** Analizada la carta resolvemos de inmediato que, de su faz, esta constituye una amonestación escrita y, por consiguiente, es una acción disciplinaria. Contrario a la alegación de la Corporación nos resulta más que claro clarísimo que la carta enviada al querellante Diógenes L. Perera Jiménez por los presuntos comentarios reiterados que, alegadamente, éste profirió indebidamente constituye una amonestación; no una exhortación. La propia misiva que envía la máxima autoridad de la Corporación así la titula. Y como se desprende de su contenido sustantivo ésta claramente le advierte al Querellante que “su conducta es impropia e inaceptable y atenta en contra de nuestras políticas y las de la Rama Judicial, **por lo cual le amonestamos severamente**”. Más aun, en la carta de amonestación la máxima autoridad de la Corporación finaliza con la siguiente advertencia al Lcdo. Diógenes L. Perera Jiménez que incurrir con alguna violación futura a sus Políticas se tomarán medidas mucho más fuertes a la amonestación escrita ya enviada. Específicamente le señaló:

Es nuestro deber advertirle que, de usted incurrir en alguna violación futura a la Política, **estaremos imponiendo medidas mucho más severas.**<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Aunque el Patrono nos plantea este asunto como un asunto de arbitrabilidad procesal y así lo estamos atendiendo, opinamos que más que procesal es un asunto sustantivo. Nos explicamos. La afirmación patronal en esencia es que la querella no es arbitrable ya que la carta enviada al Querellante no constituye ni puede constituir una amonestación o medida disciplinaria adversa o en contra del Querellante. Es una exhortación, no una formulación de cargos formal al Querellante. Al no ser una medida disciplinaria, la misma no estaría sujeta al Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo, por ser, valga su repetición, una exhortación.

<sup>7</sup> Exhibit 2 Conjunto.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define el término amonestación como acción y efecto de amonestar. Amonestar está definido, a su vez, como: Hacer presente alguna cosa a uno para que la considere, procure o evite. Incluye dicha definición, además, los términos advertir, prevenir. De la lectura de la carta enviada al Querellante, observamos que se encuentran presentes los elementos constitutivos de una amonestación conforme a la definición antes aludida. Obsérvese que al Querellante se le imputó haber exhibido una conducta impropia e inaceptable como abogado en el desempeño de sus funciones y en representación de la Corporación, su Patrono. Se le orientó sobre los procedimientos establecidos para canalizar su conducta y finalmente se le previno de que, en estos momentos, solo se tomaba la acción de amonestarlo severamente por escrito. También se le refirió que se lea las políticas internas correspondientes al Hostigamiento Sexual en la Corporación y en la última expresión se le advierte sobre que en el futuro podrían tomarse acciones disciplinarias mucho más severas si continua con el comportamiento que la Corporación entiende no se ajusta al que se espera de un abogado perteneciente a organización cuya misión es servir a los más necesitados(as) y vulnerables de la Sociedad Puertorriqueña.

Sobre el particular en el libro "Discipline and Discharge In Arbitration"<sup>8</sup> se expresa lo siguiente:

Written and oral warnings are a significant factor in evaluating the propriety of more severe discipline for future offense. Warnings serve as notice that future conduct could result in more severe discipline. The fact

---

<sup>8</sup> Bran, Norman, BNA, Washington, D.C., Third Printing, Jul 2016, pág. 50.

that an employee has previously been warned has served as a critical factor in upholding more severe discipline, since the employee has notice and warning that conduct was unacceptable. On the other hand, an employer's failure to provide counseling, oral warning, or written warning to an employee often results in reversal of future disciplinary actions.

Ahora bien, dicho y aclarado la naturaleza de la comunicación enviada por la Corporación y resuelto que, en efecto, es una amonestación escrita, una medida disciplinaria impuesta por el Patrono, la Unión debió tramitar la misma como tal. Nos dice la Unión que debido a que la carta provino de la Directora Ejecutiva de la Corporación le aplicaban las Excepciones al Procedimiento Normal de Resolución de Querellas dispuestos en las Secciones 9(B)(7), y 9(B)10), del Artículo 7, supra, Procedimiento para la Resolución de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. No obstante, concurrimos con la parte patronal de que los mismos no son de aplicación a las circunstancias relatadas y los hechos concluidos por el que suscribe en el presente caso. No están presentes ninguna de las excepciones que allí se establecen como para poder obviar los pasos internos en la tramitación de las controversias u querellas no resueltas entre las partes. De hecho, no encontramos ninguna disposición que establezca una distinción entre la tramitación de las querellas y controversias sobre las acciones disciplinarias que provengan de la Directora Ejecutiva de la Corporación y aquellas que no. Solo la Sección 6, del Artículo 7, supra, dispone cuándo se podrá presentar una querella directamente al procedimiento de arbitraje, obviando los pasos iniciales e intermedios del procedimiento. Dicha sección específica (en las propias palabras que

utilizaron las partes en su Convenio) que: “En caso de surgir una querrela que requiera ser resuelta con urgencia por el bien de los /las abogados(as) y el servicio, **la Unión o SLPR podrán por mutuo acuerdo, presentarla directamente al procedimiento de arbitraje**”.

El abogado de la sindical sostiene que cuando la Directora Ejecutiva la da orden o la orden proviene directamente de ella, según dice como en el presente caso, se pueden obviar los pasos internos en el procesamiento de querellas. Sin embargo, dicha defensa es débil y peca de no tener agarre ni sostén en las secciones que invocó ni en ninguna otra disposición contractual. Primero, no hubo acuerdo entre las partes para saltarse legítimamente los pasos procesales iniciales e intermedios negociados para la tramitación de las querellas. Por el contrario, la Sección 9(B)(7) que invocó y leyó del Artículo 7, la Unión, derrota totalmente la defensa esgrimida. Si bien conforme a la mencionada Sección 9(B)7) “Ningún(a) abogado(a) podrá ser sancionado(a) en forma alguna hasta que no se haya seguido este procedimiento y haya una decisión final (de la) Arbitro, excepto según se dispone en el siguiente inciso (Sección 9 (B) (8)”, lo cierto es que, “No obstante lo anterior, **SLPR podrá amonestar a un (a) abogado(a) y éste(a) tendrá derecho a impugnar la amonestación mediante el procedimiento establecido en este Artículo**”.

Esta es, precisamente, situación ocurrida en el presente caso. La SLPR amonestó clara y contundentemente al Querellante y la Unión no impugnó la amonestación, según el procedimiento establecido en el Artículo 7, supra. Ésta optó por radicar su querrela directamente al foro arbitral, sin proseguir la

querella según las Secciones 1,2 y, particularmente, la 3, que dispone que **“Todas las querellas serán presentadas por el/la representante designado(a) de la Unión, directamente al (a la) Director(a) del Centro o supervisor (a) de la unidad de trabajo correspondiente, con notificación inmediata a el /la Director(a) de personal o representante designado(a) (...)”**.

Con este proceder, la Unión obvió los pasos internos subsiguientes al surgimiento de la controversia cuando al recibir la carta de amonestación, permitió que el Querellante respondiera la misma directamente a la Directora Ejecutiva. Esto sin mediar las discusiones que debían darse entre los representantes de cada parte y sin poner en conocimiento a los funcionarios del Patrono como se establece en el Convenio. Sobre esto último, es menester destacar que no hay prueba aportada en el record que sustente esta alegación sindical, pues, el Patrono expresó que no tiene conocimiento de hubo una carta-respuesta del Querellante a la Directora Ejecutiva de la Corporación, pues, se enteró de ello en el curso de la audiencia arbitral y la Unión admitió que no tiene la evidencia que corrobore lo anterior más allá de la alegada carta-respuesta que facilitó el propio Querellante en la audiencia, mostrada por el abogado de la Unión en ese momento al abogado del Patrono. Sin embargo, para efectos de análisis, aun partiendo de la premisa de que la amonestación escrita al Querellante de 22 de junio de 2016 fue contestada directamente por este, ello también violenta el procedimiento que se debió seguir al amparo del referido Artículo 7 del Convenio Colectivo. Primero, la respuesta no fue

presentada por **“el/la representante designado(a) de la Unión, ni directamente al (a la) Director(a) del Centro o supervisor (a) de la unidad de trabajo correspondiente, con notificación inmediata a el /la Director(a) de personal o representante designado(a)”**. El Querellante no figura como un representante designado por la Unión y el Convenio Colectivo no le da acceso al proceso arbitral en la presentación y tramitación de las querellas o quejas, ni aun las propias. Esa función, repetimos, solo recae en la figura negociada de: **el/la representante designado(a) de la Unión**. Y tampoco se cumplió con la notificación inmediata al **Director(a) de personal o representante designado(a)** del Patrono como dispone el Convenio Colectivo. Aparte del hecho que hemos puntualizado que esta argumentación se aceptaba para efectos del análisis. Que aun de aceptarse que el Querellante podía responder la querella y ésta tomarse como una respuesta válida al amparo del Convenio Colectivo y que hubiese prueba (como no hubo) que corrobore que la Directora Ejecutiva de la Corporación la recibió, también se incumplieron con todos los demás pasos internos subsiguientes a la carta-respuesta, hecho concluido por el Árbitro.

Sobre la argumentación del traslado que la Unión señala como razón permitida por el Convenio colectivo para obviar los pasos prearbitrales que el mismo dispone, solo diremos que, en la Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro, la Unión claramente estableció cuál era la controversia que entendía y sometió a la consideración del NCA y calló sobre el importantísimo asunto del traslado. Pero partiendo de la premisa sindical, lo

alegado tampoco sería correcto porque al Querellante no se le realizó un traslado ya que este continuó adscrito al CSD de Bayamón, su centro de trabajo y donde está su puesto como empleado de la Corporación, sino que se dejó sin efecto un destaque que la propia Corporación le había efectuado por medio de un acuerdo entre SLPR y la Oficina de Administración de los Tribunales (OAT), en el cual se le asignaba un abogado o abogada de SLPR al Proyecto de Violencia Domestica de la Sala del Tribunal de Bayamón que atendía casos de esta naturaleza. La Corporación puede realizar la acción de dejar sin efecto un **destaque** realizado y si la Unión entendía que el mismo no era tal sino un **traslado** así mismo lo debió específicamente cuestionarlo, como específicamente cuestionó la amonestación escrita en el caso que aquí analizamos. Cuestionamiento que no hizo correspondientemente.

Un convenio colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes y la constitución. *Luce & Co v. J.R.T.*, 86 D.P.R. 425 (1962); *Ceferino Pérez v. A.F.F.*, 87 DPR 118 (1963). *Beaunit of PR v. JRT.*, 93 D.P.R. 509 (1966). De igual manera, los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sean conformes la ley, la moral y el orden público. *J.R.T. v. Vigilantes*, 125 DPR 581 (1990); *Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348 (1985). Así las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos o del procedimiento de quejas y agravios ahí establecido. *San Juan Mercantile Corp. vs. J.R.T.*, 104 DPR 86 (1975).

Cuando el convenio colectivo fija el periodo de tiempo de forma precisa y obligatoria para actuar bajo sus términos y condiciones, el incumplimiento de dicha parte, por regla general, provoca que el árbitro decrete que el agravio no es arbitrable, independientemente de los méritos del caso. De igual manera, cuando se establecen cada uno de los pasos que han de seguirse en la radicación de los agravios, deben cumplirse cabalmente con los mismos. Su inobservancia hará que no sea arbitrable el agravio al amparo del procedimiento acordado para la solución disputas del convenio colectivo.

Como regla general, si un convenio colectivo contiene disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios, y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstas deben ser cumplidas estrictamente. Vélez v. Servicios Legales de P.R., Inc., 144 D.P.R. 673 (1998); Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 D.P.R. 986 (1993); Unión de Empleados v. F.S.E., 112 D.P.R. 51(1982); J.R.T. v. A.E.E.; 111 D.P.R. 837(1882); San Juan Mecantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975); Beaunit of Puerto Rico v. J.R.T., 93 D.P.R. 509 (1966); Rivera Padilla vs. Coop. de Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 621 (1963).

La pertinencia de la casuística citada estriba en la inobservancia por parte de la Unión -promoviente de la presente querrela- de los pasos del Procedimiento para la Resolución de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo negociado, acordado y firmado por las partes aquí en disputa. La inobservancia en cuestión consiste en haber presentado primera y directamente la querrela al último paso del procedimiento, el arbitral, obviando los pasos sobre las reuniones y

discusiones (que mandata el Convenio Colectivo entre las partes) previas al arbitraje. La Unión negoció y acordó someter en todos los pasos el agravio o queja como parte del procedimiento estatuido para la resolución de las disputas surgidas durante la vigencia del Convenio Colectivo. En este caso la letra de ese Convenio es clara y no da margen a dudas de que por virtud del Artículo 7, Secciones (1)(2)(3)(4)(5) y subsiguientes del Convenio, la Unión aceptó la obligación de promover sus querellas dentro de los términos acordados. En esta no lo hizo. La Unión permitió que el Querellante participara del trámite procesal y presentó la queja directamente a arbitraje sin cumplir con los pasos internos que anteceden al propio procedimiento que, con la Corporación, acordó seguir por escrito en la Ley entre las partes para resolver sus controversias.

Esta actuación, de obviar lo acordado en cuanto al trámite interno y por niveles de la querella, hace que el planteamiento procesal jurisdiccional del Patrono prive a este Árbitro y, por consiguiente, al Negociado de Conciliación y Arbitraje como tribunal arbitral de proceder a entender en los méritos del caso del aquí querellante, Lcdo. Diógenes L. Perrera Jiménez.

Por los fundamentos antes expuestos emitimos el siguiente:

### **LAUDO DE ARBITRAJE**

Conforme a los hechos concluidos, la prueba recibida, al derecho y al Convenio Colectivo, la querella presentada no es arbitrable procesalmente. Se ordena a la Corporación que copia de este Laudo figure en el expediente de personal del Lcdo. Diógenes L. Perrera Jimenez. Se desestima la misma.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

**CERTIFICACIÓN**

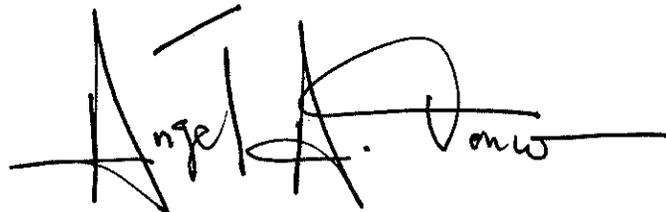
DADO en San Juan, Puerto Rico, y archivado en autos hoy, jueves, 24 de octubre de 2024, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA. HADASSA SANTINI  
DIRECTORA EJECUTIVA  
CORPORACIÓN SERVICIOS LEGALES DE PR  
PO BOX 9134  
SAN JUAN PR 00908-9134

LCDO. CARLOS A. PADILLA VELEZ  
REP. LEGAL  
CORPORACIÓN SERVICIOS LEGALES DE PR  
PO BOX 194109  
SAN JUAN PR 00919-4109

LCDA. NYDIA GONZÁLEZ REYES  
PRESIDENTA  
UNIÓN DE ABOGADOS Y ABOGADAS DE SERVICIOS LEGALES  
URB. SANTA RITA  
#11 CALLE JULIÁN BLANCO  
SAN JUAN PR 00925

LCDO. MIGUEL A. CASTRO VARGAS  
ASESOR LEGAL  
UNIÓN DE ABOGADOS Y ABOGADAS DE SERVICIOS LEGALES  
PO BOX 5538  
CAGUAS PR 00726



---

**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**  
**ÁRBITRO**