

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**

(Compañía)

Y

**UNIÓN DE ABOGADOS DE  
SERVICIOS LEGALES DE PUERTO  
RICO**

(Unión)

**LAUDO**

**SOBRE: RECLAMACIÓN DEL  
LCDO. MANUEL LÓPEZ GAY**

**CASO NÚM.: A-16-618**

**ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA  
DELGADO**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 19 de marzo de 2018, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante NCA-DTRH.

La Unión de Abogados de Servicios Legales de Puerto Rico, en adelante UAASL o la "Unión", compareció representada por el Lcdo. Miguel A. Castro Vargas, asesor legal. El Lcdo. Manuel López Gay, querellante, también estuvo presente y testificó.

La Corporación de Servicios Legales de Puerto Rico, en adelante SLPR o la "Corporación", compareció representada por el Lcdo. Carlos A. Padilla Vélez, asesor legal y portavoz. La Sra. Arleen Ayala Cuevas compareció como testigo.

Ambas tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 13 de abril de 2018, cuando expiró el plazo concedido para la presentación de alegatos.

*SUMISIÓN*

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

Corporación propuso la siguiente sumisión:

“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 en el ejercicio de sus prerrogativas gerenciales contenidas en el Art. 9 del Convenio Colectivo, Servicios Legales de Puerto Rico incurrió en alguna violación, al congelar una plaza vacante de abogado en el CSD-Aibonito en agosto del 2015 y transferirla a la Unidad de Trabajo Comunitario, debido a: (1) reducción de \$340K en el año 2015, en la asignación presupuestaria del Estado; (2) poca [sic] inventario de casos activos en el CSD Aibonito; (3) no existir casos de mayor complejidad en el CSD Aibonito y (4) aumento en la demanda de servicios legales por parte de los grupos comunitarios y la composición variada de estos grupos.”

Por otro lado, Unión propuso la siguiente sumisión:

“Determinar conforme a la prueba presentada, si Servicios Legales violó o no el Convenio Colectivo al transferir una plaza vacante del CSD de Aibonito al Centro Metropolitano sin negociar las nuevas condiciones de trabajo de los miembros de la unidad apropiada con la Unión. De haberlo violado, que el Honorable Árbitro formule el remedio adecuado.”

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos<sup>1/</sup>, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si Corporación violó o no el Convenio Colectivo aplicable al congelar una plaza vacante de abogado en el CSD-Aibonito, en agosto del 2015, y transferirla a la Unidad de Trabajo Comunitario, y proveer un remedio congruente con la determinación anterior, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo.

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Con fecha del 13 de agosto de 2015, el Lcdo. José R. Ortúzar Rivera, Abogado asignado al Centro de Servicio Directo (CSD) de Aibonito, solicitó la plaza de "Abogado" que la oficina de recursos humanos de la Corporación publicó como vacante en el CSD de Caguas, mediante la Circular #15-08, con fecha del 10 de julio de 2015. El licenciado Ortúzar Rivera y la plaza de "Abogado" que éste ocupaba en el CSD de Aibonito fueron trasladados a la Unidad o División de Trabajo Comunitario de la Corporación, cuyas facilidades ubican en la Oficina Central, efectivo el 17 de agosto de 2015. Al efectuar esta transferencia, la Corporación consideró su necesidad de servicio en la Unidad de Trabajo Comunitario, y la reducción y consiguiente limitación presupuestaria que enfrenta.

El CSD de Aibonito brinda servicios a los siguientes cinco (5) pueblos: Orocovis, Barranquitas, Coamo, Comerío y Aibonito, y luego del traslado en cuestión, cuenta con cuatro (4) abogados, tres (3) unionados y uno (1) gerencial (director del

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo XIII, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"b) 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 árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida..."

CSD) para ofrecer los servicios a los usuarios. El director del CSD acude a los tribunales, al igual que los abogados unionados; empero, al momento de la radicación de la querrela, se encontraba ausente, en licencia por motivo de enfermedad. El 19 de marzo de 2018, cuando se llevó a cabo la audiencia de arbitraje en el caso de epígrafe, el director del CSD ya se había reintegrado a sus labores.

Según estadísticas de la SLPR, al 29 de julio de 2015, el CSD de Aibonito tenía un inventario completo de 138 casos activos, siendo el segundo centro de trabajo con el menor número de casos activos, comparado con los diecisiete (17) CSD, y al 19 de marzo de 2018, de los CSD con tres (3) abogados unionados, el de Aibonito es el que menos casos activos tiene (240).

#### *ANÁLISIS Y CONCLUSIONES*

El caso de epígrafe, que fue instado al amparo de un convenio colectivo que está vigente desde el 2015 hasta el 2018, tiene como génesis el traslado de un abogado y la plaza que éste ocupa del CSD de Aibonito a la División de Trabajo Comunitario en la sede u oficina central de la Corporación.

UAASL alega que “[desconoce] cuán urgente es añadir otra plaza a la Unidad de Comunidades [o de Trabajo Comunitario]”, no obstante, “[t]ener 3 abogados en el Centro significa darle un pobre servicio a... [los] clientes”; que “son los clientes de ‘Servicio Directo’ los que se afectarán”; que “[h]ay contradicción cuando la Corporación constantemente basa su misión y Visión en la clientela y por otro lado, recorta los recursos eliminando plazas en los centro de servicio directo”, y que “la acción tomada menoscaba las condiciones de trabajo de los(as) abogados(as) que... [laboran] en el Centro de Servicio Directo de Aibonito”. Como remedio solicita la

plaza que ocupaba el licenciado Ortúzar Rivera “sea devuelta al CSD de Aibonito” y se proceda a publicar y llenar la vacante conforme el convenio colectivo”

Por su parte, SLPR sostiene que “como responsable por la adecuada y efectiva administración de un presupuesto que se nutre mayormente por la asignación de fondos de la Legal Services Corporation (LSC) y por otras fuentes de fondos, requiere tener la facultad para tomar decisiones administrativas que redunden en el beneficio de SLPR, más que aquellas que sólo beneficien a un grupo”; que SLPR sufrió “una súbita e inesperada reducción en fondos provenientes del Estado Libre Asociado, de aproximadamente \$340,000 durante el... [segundo] semestre de 2015”; que “los casos comunitarios tienen la particularidad de componerse de clientes múltiples, de asuntos legales que no todos los abogados optan por litigar, además de que muchas veces la litigación implica ir contra una estructura privada o gubernamental con muchos más recursos que SLPR”; que SLPR consideró esas circunstancias “junto con un creciente aumento en la demanda de servicios de las comunidades desventajadas del país, amén de las directrices de la Junta de Directores de la SLPR de atender dicha demanda, para tomar la decisión objeto de esta querrela”, y que “[e]n momentos de estrechez, las decisiones que como administradores estamos llamados a tomar aquellas que representen austeridad y buen uso de los recursos fiscales limitados que tenemos”.

Es preciso mantener el adecuado balance entre el interés de los empleados de preservar sus beneficios y el valor también protegido de velar por las prerrogativas gerenciales. Los patronos, tanto en el proceso de negociación como en el arbitraje, buscan definir aquellos aspectos de su negocio o áreas donde a las uniones no les será permitido participar. Los patronos pueden lograr con toda

seguridad una disposición contractual explícita vinculada con sus derechos. Las partes pueden pactar, tal como sucede en el presente caso, que la Unión reconozca que “la administración de SLPR y la dirección del personal son prerrogativas exclusivas de SLPR”; que “SLPR retiene y retendrá el control exclusivo todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración del programa de SLPR, incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de todas sus unidades y centros de trabajo a todos los niveles...”. Véase el Artículo 9 del convenio colectivo aplicable. Esta disposición contractual establece, además, que “[e]stas prerrogativas no serán utilizadas para discriminar en contra de la Unión o sus miembros, ni para actuación alguna que constituya una violación a lo dispuesto en este convenio, los reglamentos y las leyes aplicables”. Por consiguiente, SLPR arguye que, “[e]l transferir una plaza vacante a otra unidad de trabajo está dentro de los poderes y prerrogativas gerenciales [exclusivos] que reconoce el convenio”.

Una de las situaciones más comunes en las que se plantean el alcance del ejercicio de las prerrogativas gerenciales tiene que ver con los procesos de traslados y asignación de trabajo. Se confirma el derecho implícito de SLPR para determinar si existe una necesidad de servicio y por consiguiente una necesidad de trasladar plazas y el personal correspondiente, en ausencia de una limitación explícita al ejercicio de dicho derecho contenida en el convenio colectivo. La teoría de los derechos reservados o residuales postula que el patrono retiene todos los derechos que poseía antes de comenzar a negociar, excepto aquellos derechos definidos y limitados en el contrato.

En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. *Artículo 1233 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA § 3471*. Adviértase que la letra de la disposición contractual antes citada es clara y libre de ambigüedad; en consecuencia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Se debe tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de *Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350*. A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del contrato, ello conforme a la buena fe, al uso y costumbre, y a la ley. *Artículo 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA § 3375*. Con relación a los criterios generales de interpretación de contratos, nuestro Código Civil indica, además, que cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deben entenderse comprendidos en éste cosas distintas y casos diferentes de aquéllos que los contratantes se propusieron pactar. *Art. 1235 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3473*.

La prueba establece que, al efectuar la acción de personal en cuestión, SLPR consideró la creciente demanda de servicio en la Unidad de Trabajo Comunitario, la reducción en la demanda de servicio en el CSD de Aibonito, y la reducción y consiguiente limitación recursos fiscales que enfrenta.

Por otro lado, nótese que si se adoptara totalmente la interpretación de la Unión, se le estaría adicionando al convenio colectivo aplicable algo que no contiene.

Habiendo determinado la necesidad de trasladar al licenciado Ortúzar Rivera, y la plaza de “Abogado” que éste ocupaba en el CSD de Aibonito, a la Unidad de Trabajo Comunitario, y en vista de que las partes convinieron en que “SLPR retiene y retendrá el control exclusivo todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración del programa de SLPR, incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de todas sus unidades y centros de trabajo a todos los niveles”, no se puede sino resolver que SLPR podía efectuar la acción de personal en cuestión, unilateralmente; es decir, no venía obligada a negociar los términos del traslado con la Unión. En ausencia de prueba que establezca que discriminó en contra de la Unión o sus miembros, o que su actuación constituyó una violación a lo dispuesto en este convenio, los reglamentos y las leyes aplicables, se resuelve, además, que no infringió disposición contractual alguna.

Es preciso recordar que una vez perfeccionado un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Véase el *Artículo 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA § 3375, y Trinidad vs. Chade, 2001 JTS 10*. La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. El principio contractual de “pacta sunt servanda” establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe. La buena fe es una especie de arquetipo social que guía y exalta el buen comportamiento entre los particulares y, a la vez, vela por la armonía entre el individuo y su proceder en una sociedad ordenada y justa. El encajonamiento



en el obrar conforme a la buena fe es precepto general que abarca toda actividad jurídica. *Velilla vs. Pueblo Supermarkets, Inc., 111 DPR 585, 588 (1981)*. El contrato es un intercambio expresado de manera imperfecta que se proyecta sobre un futuro incierto y puesto que una planificación detallada resultaría imposible de llevar a la práctica, e incluso desaconsejable, las partes contratantes confían en la buena fe del contrario para que se produzca una adecuada efectividad de aquello previamente pactado en líneas generales. El principio de buena fe está ahí para dar efectividad a las intenciones de las partes y para proteger sus razonables expectativas.

En fin, luego de evaluar la evidencia admitida, y considerar las doctrinas y la jurisprudencia aplicable, se emite la siguiente *DECISIÓN*:

SLPR no violó el Convenio Colectivo aplicable al declarar vacante una plaza de abogado en el CSD-Aibonito, que era ocupada por el Lcdo. José R. Ortúzar Rivera, y transferir la misma, junto con el referido licenciado, a la Unidad de Trabajo Comunitario; en consecuencia, se desestima la querrela y se decreta el cierre, con perjuicio, y archivo del correspondiente caso.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 28 de junio de 2018.

  
\_\_\_\_\_  
JORGE E. RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO

#### CERTIFICACIÓN

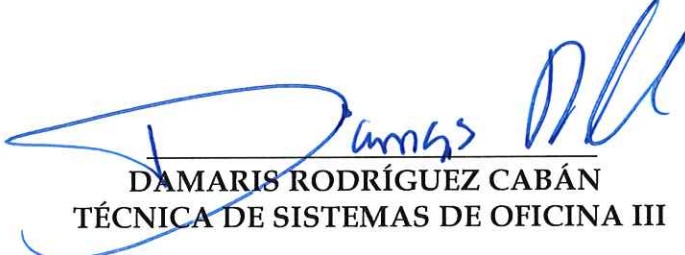
Archivado en autos hoy 28 de junio de 2018; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO MIGUEL A CASTRO VARGAS  
PO BOX 5538  
CAGUAS PR 00726

LCDA NYDIA GONZÁLEZ REYES  
PRESIDENTA  
UAASL  
URB SANTA RITA  
11 CALLE JULIÁN BLANCO  
SAN JUAN PR 00925-2804

LCDO CARLOS A PADILLA VÉLEZ  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDA ANAMARI MELECIO  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
SLPR  
PO BOX 9134  
SAN JUAN PR 00908



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III