

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN  
PANEL I

DEPARTAMENTO DE  
TRANSPORTACIÓN Y OBRAS  
PÚBLICAS

Apelado

v.

SERVIDORES PÚBLICOS  
UNIDOS DE PUERTO RICO

Apelante

KLAN201500452

*Apelación* procedente  
del Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala Superior de San  
Juan.

Número:  
K AC2014-0629

Sobre: Laudo de  
Arbitraje (Aumento de  
Salario)

Panel integrado por su presidenta, la Juez Fraticelli Torres, la Juez Ortiz Flores y el Juez Ramos Torres.

Ortiz Flores, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de mayo de 2015.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones la Unión de Servidores Públicos de Puerto Rico (Unión) mediante recurso de apelación que fue acogido como recurso de *certiorari*.<sup>1</sup> La Unión nos solicita la revisión de una sentencia dictada el 26 de febrero de 2015 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI), que confirmó el laudo de arbitraje emitido el 22 de mayo de 2014 por la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) en el caso de epígrafe.

El laudo recurrido resolvió que un empleado que se encuentra en periodo probatorio, y que a su vez pertenece a una unidad apropiada, no tiene derecho a recibir un aumento salarial acordado mediante convenio colectivo hasta tanto ese empleado apruebe su periodo probatorio y se convierta en empleado regular y que tal aumento no se retrotrae a la fecha en que advino efectivo el aumento, sino que tiene derecho al mismo de manera prospectiva, desde el momento en que adquiere su nombramiento de empleado regular.

<sup>1</sup> Véase nuestra *Resolución* del 15 de abril de 2015 emitida en este recurso.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, se expide el auto de *certiorari* y se revoca la sentencia recurrida. Veamos los antecedentes fácticos y procesales en apoyo a nuestra determinación.

I

La Unión negoció un convenio colectivo con el Departamento de Transportación y Obras Públicas (DTOP) que tuvo vigencia por un periodo de tres años, a partir del 1 de marzo de 2007. Mediante este convenio se acordó un aumento salarial anual a favor de sus miembros, a lo largo de la vigencia del mismo. Sin embargo, **un grupo de unionados no recibió el aumento salarial** al momento de la fecha de efectividad del aumento correspondiente al año 2008 **por razón de que dichos empleados se encontraban en periodo probatorio**. El DTOP determinó que ese grupo de empleados recibiría el aumento salarial convenido una vez aprobaran el periodo probatorio y se convirtieran en empleados regulares.

Ante tal determinación, la Unión radicó ante la CASP<sup>2</sup> una solicitud de arbitraje de quejas y agravios, en representación de los veintidós (22) integrantes afectados. Ésta alegó, en síntesis, que el DTOP violó las disposiciones del convenio colectivo al otorgar el pago del aumento de salario a los integrantes afectados desde el momento en que cada uno aprobó su periodo probatorio, en vez de otorgar el pago con retroactividad a la fecha en que el mismo advino efectivo, entiéndase el 1 de julio de 2008, toda vez que los empleados probatorios formaban parte de la unidad apropiada y así fue reconocido en el convenio colectivo.

Por su parte, el DTOP alegó que su determinación de pago del aumento desde la aprobación del periodo probatorio no es una acción violatoria del convenio colectivo ya que un empleado con un “status” probatorio no tiene una expectativa de permanencia en el empleo, a pesar de su participación en una unidad apropiada.

---

<sup>2</sup> Que en ese entonces era la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

Las partes acordaron someter el caso por estipulación de hechos, documentos y memorandos escritos y renunciaron a la vista evidenciaría ya que la controversia entablada envolvía únicamente una interpretación de derecho. La controversia quedó sometida para fines de adjudicación final el 17 de enero de 2014. Las partes no lograron acordar la sumisión, por lo que presentaron sus respectivos proyectos. Finalmente, la CASP determinó que la sumisión consistía en:

Determinar conforme al convenio colectivo, los hechos y el derecho aplicable:

- 1) si procede el pago del aumento de salario al empleado que se encontraba en periodo probatorio al momento de la efectividad del aumento salarial y si tenía derecho al mismo;
- 2) si procede el pago del aumento de salario al empleado que se encontraba en status(*sic*) transitorio al momento de la efectividad del aumento salarial, cuando el tiempo que transcurrió como empleado transitorio fue contado o acreditado para efectos del término de aprobación del periodo probatorio.

La CASP, luego de considerar los documentos sometidos por las partes, determinó primeramente que **no existía controversia respecto a los empleados que se encontraban en status (*sic*) transitorio al momento en que advino efectivo el aumento salarial, ya que esos empleados no pertenecían a la unidad apropiada,<sup>3</sup> por lo que no les correspondía el pago retroactivo del mismo. Por otro lado, la CASP resolvió que el DTOP no violó el convenio colectivo al otorgar el aumento a los empleados en periodo probatorio una vez adquirieron el “status” regular de carrera y no desde la fecha en la que advino efectivo el aumento salarial. En consecuencia, la CASP emitió *Laudo* que desestimó la querrela presentada por la Unión.**

Ante tal determinación, la Unión radicó el correspondiente recurso de impugnación ante el TPI. En síntesis, alegó que la CASP **incurrió en error de derecho al resolver que los integrantes de la unidad apropiada no tenían derecho a recibir el aumento salarial durante su periodo probatorio.** Por su parte, el DTOP presentó su oposición al

---

<sup>3</sup> El convenio colectivo reconoce que la unidad apropiada la componen los empleados de carrera y empleados nombrados en periodo probatorio.

recurso de impugnación. Luego de analizar ambas posiciones, **el TPI dictó la sentencia recurrida que confirmó el laudo de arbitraje emitido por la CASP.** Inconforme, la Unión recurre ante nosotros y señala que el foro de primera instancia cometió el siguiente error:

Erró en derecho el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que los querellantes no tenían derecho al aumento concedido mediante convenio colectivo durante su periodo probatorio por entender contrario a su situación laboral que éstos ocupaban puestos transitorios.

En resumen, la Unión **alega que las disposiciones del convenio colectivo concernientes a los aumentos salariales no excluyen a los integrantes de la unión en periodo probatorio.** Alegan que, por el contrario, el convenio identificó de manera general a la “unidad apropiada” como aquella con el derecho a recibir tales beneficios. Por su parte, el DTOP presentó su oposición al recurso ante nosotros. Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, estamos en posición de resolver.

A continuación exponemos el derecho vigente aplicable a la controversia de autos.

## II

En virtud de la doctrina *in pari materia*,<sup>4</sup> nos vemos impedidos de analizar en el vacío las contenciones de la Unión, las cuales **se apoyan en las cláusulas textuales del convenio colectivo.** Más aun cuando las partes acordaron que el laudo fuera emitido conforme a derecho. Por tanto, es imprescindible armonizar con nuestro análisis las disposiciones contractuales en controversia con los estatutos aplicables de las Leyes Núm. 45 y 184, *infra*, dado que las mismas persiguen un mismo objetivo y constituyen parte de la política pública que rige el campo del derecho laboral.

### A. Convenio Colectivo

Un convenio colectivo es “el acuerdo por escrito entre una organización obrera y un patrono en el que se especifican los términos y condiciones de empleo para los trabajadores cubiertos por el contrato, el

---

<sup>4</sup> Cód. Civil P.R., Art. 18, 31 L.P.R.A. sec. 18.

“status” de la organización obrera y el procedimiento para resolver las disputas que surjan durante la vigencia del contrato”. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 D.P.R. 299, 319 (2011), citando a M.M. Ballester, *Vocabulario Obrero-Patronal*, San Juan, Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Departamento del Trabajo, 1962, pág. 25. Son acuerdos que no pueden entenderse como meros pactos que incorporan derechos individuales de los empleados, sino que deben considerarse como “instrumentos que crean relaciones a la luz de la política laboral estatal.” *C.O.P.R. v. S.P.U.*, *supra*, pág. 320, citando a *Bowen v. United States Postal Service*, 459 U.S. 212,220 (1983).

Como contratos libremente pactados por las partes, los convenios colectivos se rigen por las disposiciones del Código Civil, a no ser que la ley especial disponga otra cosa. *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, 170 D.P.R. 443, 450 (2007); *Luce & Co. v. Junta de Rel. Trabajo*, 86 D.P.R. 425, 440 (1962). Tales acuerdos laborales tienen fuerza de ley entre las partes otorgantes, siempre que no sean contrarios a la ley, la moral o el orden público.<sup>5</sup> Además, se ha señalado por el Tribunal Supremo sobre la interpretación de los convenios colectivos lo siguiente:

Quando una disposición contractual no está reñida con la ley, la moral o el orden público, se le debe dar aplicación integral a lo convenido. Si, por el contrario, una cláusula de un contrato contraviene la ley, la moral o el orden público, la misma carece de eficacia entre las partes y el juzgador no puede conferirle validez. Por consiguiente, si la decisión del juzgador está fundamentada en un convenio o cláusula contraria a la ley, la moral o el orden público, la misma es defectuosa y no es válida en la parte en que conflige con ello. *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, *supra*, pág. 451, citando a: *Pagán v. Fund. Hosp. Dr. Pila*, 114 D.P.R. 224 (1983); *Junta de Relaciones del Trabajo v. Vigilantes, Inc.*, 125 D.P.R. 581 (1990).

#### **B. Arbitraje sobre aplicación e interpretación de Convenios Colectivos**

El Tribunal Supremo ha establecido que el arbitraje constituye el medio más adecuado para la resolución de los conflictos que surgen de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos por ser un trámite

---

<sup>5</sup> Cód. Civil P.R., Arts. 1044 y 1207, 31 L.P.R.A. secs. 2994 y 3372; *C.O.P.R. v. S.P.U.*, *supra*, pág. 320; *C.F.S.E. v. Unión de Médicos de la C.F.S.E.*, *supra*, pág. 451; *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, *supra*, pág. 333.

rápido, cómodo, menos costoso y técnico. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, 119 D.P.R. 62, 68 (1987); *Pagán v. Fund. Hosp. Dr. Pila*, 114 D.P.R. 224, 231 (1983). La autoridad del árbitro para entender en una controversia queda definida por la cláusula de arbitraje convenida, así como por el acuerdo de sumisión sometido por las partes y aquella autoridad que pueda ser conferida para confeccionar el remedio que corresponda. Ese acuerdo es definitorio de los asuntos a ser decididos y es lo que controla, junto con las disposiciones aplicables del convenio colectivo, el ámbito de autoridad del árbitro o panel de arbitraje seleccionado por las partes con tal finalidad. *J.R.T. v. Corp. Crédito Agrícola*, 124 D.P.R. 846, 850 (1989).

Al interpretar un convenio que las partes someten para que sea resuelto conforme a derecho, el árbitro no está limitado al contenido del convenio, sino que debe hacerlo a la luz de “las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral”. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 D.P.R. 299, 329 (2011), citando a *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, *supra*, pág. 68. También “se reputarán *persuasivas* las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros. *Id.* Es decir, **el laudo del árbitro carece de validez** si es contrario a las leyes y normas jurisprudenciales interpretativas de derecho sustantivo emitidas en el campo de derecho laboral. *Id.*

Por otro lado, nuestro más alto foro ha establecido las pautas sobre la revisión judicial de los laudos de arbitraje. La intervención judicial en la revisión de los laudos de arbitraje se justifica cuando las partes sometan el asunto al árbitro para que sea resuelto conforme a derecho. Ésta es la excepción de la política judicial de auto restricción para la revisión de laudos de arbitraje. Este pacto deberá surgir del convenio colectivo o del acuerdo de sumisión. *J.R.T. v. Corp. Crédito Agrícola*, *supra*, pág. 849.

La regla general vigente en nuestra jurisdicción establece que la determinación a la que se llegue tras un proceso de arbitraje merece un alto grado de deferencia por parte de los tribunales. *Condado Plaza v. Asoc. Empleados de Casino*, 149 D.P.R. 347, 352 (1999). De igual modo, los tribunales no deben sustituir el criterio del árbitro, aún bajo la hipótesis de que hubiese provisto un remedio distinto de haberse sometido la controversia al foro judicial. *S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co.*, 105 D.P.R. 832, 838 (1977). Las discrepancias de criterio entre el árbitro y el Tribunal de Primera Instancia no justifican la intervención de este último con el laudo, aun cuando éste deba dictarse “conforme a derecho”, ya que si así fuera, se socavarían “los propósitos fundamentales del arbitraje de resolver las controversias rápidamente sin los costos y demoras del proceso judicial.” *Rivera v. Samaritano & Co.*, 108 D.P.R. 604, 609 (1979).

Empero, debemos desistir de la aplicación de esta regla general en instancias en las cuales se demuestra la existencia de fraude, conducta impropia del árbitro, falta de debido proceso de ley a las partes, falta de jurisdicción del árbitro, omisión de resolver todas las cuestiones en disputa o violación a la política pública. *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 D.P.R. 318, 331 (1988); *J.R.T. v. Corp. Crédito Agrícola*, *supra*, pág. 849.

### **C. La Ley Núm. 45-1998 y la Ley Núm. 184-2004**

La Ley Núm. 45-1998, mejor conocida como la *Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico*, 3 L.P.R.A. sec. 1451 *et seq* (Ley Núm. 45), fue aprobada con el propósito de conferirle a los empleados públicos del Gobierno Central del Estado Libre Asociado que no estaban cubiertos por la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico<sup>6</sup> el derecho a la organización sindical y a la negociación colectiva, sujeto a las condiciones por ellas establecidas. *Asoc. de Maestros de P.R. v. Comisión*, 159 D.P.R. 81, 89 (2003).

---

<sup>6</sup> Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, 29 L.P.R.A. sec. 61 *et seq*.

La Ley Núm. 45 establece que la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público (Comisión) es el organismo con autoridad para determinar la composición de una unidad apropiada a los fines de negociación colectiva de aquellos empleados de las agencias del gobierno central para los cuales se solicite intervenir tomando en cuenta los criterios establecidos en el propio estatuto. A esos fines, la sección 4.3 enumera las inclusiones y exclusiones que tomará en consideración la Comisión al momento de determinar una unidad apropiada. La disposición estatutaria establece lo siguiente:

- a. Podrán organizarse y afiliarse a organizaciones sindicales **los empleados** con nombramientos en un **puesto regular de carrera**, de cualquier agencia del gobierno central. 3 L.P.R.A. sec. 1451d. (Énfasis nuestro).

La misma Ley Núm. 45 define el término **empleado** como una “persona que rinde servicios a una agencia mediante nombramiento regular de carrera o en un puesto transitorio, regular o por jornal.” 3 L.P.R.A. sec. 1451a. Como se puede observar, la sección menciona que son dos las categorías que el estatuto reconoce como “empleados”, a saber (1) los empleados regulares de carrera; (2) los empleados transitorios que a su vez se subdividen en empleados transitorios regulares o empleados transitorios por jornal.

Por otro lado, la sección 4.3 antes mencionada dispone de una lista de funcionarios y empleados que quedan textualmente excluidos de todas las unidades apropiadas para fines de negociación colectiva certificadas por la Comisión:

1. Empleados con nombramientos de confianza, transitorios, irregulares, por jornal y empleados confidenciales.
2. Funcionarios sujetos a confirmación legislativa.
3. Los supervisores de todas las agencias, según este término ha sido definido en este capítulo.
4. Los empleados de la Comisión.
5. Los empleados de la Oficina Central.
6. Los empleados de la Oficina Propia del Gobernador y de unidades administrativas u oficinas adscritas que ejercen funciones confidenciales u ocupan puestos de confianza.



7. Los empleados de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.
8. Los empleados que presten servicios para el Gobierno de Puerto Rico o para cualquiera de sus agencias o instrumentalidades en oficinas fuera de Puerto Rico.
9. Los empleados de la Comisión Estatal de Elecciones.
10. Los miembros de la Policía y la Guardia Nacional de Puerto Rico y los agentes, empleados y funcionarios del Departamento de Justicia.
11. Los empleados de la Oficina de Ética Gubernamental.
12. Organismos creados con un propósito específico por un término fijo. 3 L.P.R.A. sec. 1451(d), inciso (b).

Además, “[l]os empleados de la Universidad de Puerto Rico quedan excluidos de las disposiciones” de la Ley Núm. 45, *supra*. 3 L.P.R.A. sec. 1451(d), inciso (c).

De otra parte, debemos entrar a considerar, en armonía con los preceptos legales recién citados de la Ley Núm. 45, las disposiciones aplicables al caso de autos que emanan de la Ley Núm. 184-2004, mejor conocida como la *Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, 3 L.P.R.A. 1461 *et seq* (Ley Núm. 184).

El artículo 3 de la Ley Núm. 184 define el periodo probatorio que los empleados deberán cumplir satisfactoriamente antes de adquirir un derecho propietario sobre el puesto al que fue nombrado:

Período probatorio.- Es un término de tiempo durante el cual un empleado, al ser nombrado en un puesto está en período de adiestramiento y prueba, y sujeto a evaluaciones en el desempeño de sus deberes y funciones. Durante dicho período el empleado no tiene adquirido ningún derecho propietario sobre el puesto. 3 L.P.R.A. sec. 1461.

Del mismo modo, la sección 6.3 de la Ley Núm. 184 establece el proceso de selección que debe cumplirse para cubrir un puesto regular de carrera. 3 L.P.R.A. sec. 1462a(3)(f). La última etapa en dicho proceso de selección lo comprende el cumplimiento satisfactorio del periodo probatorio establecido por la agencia. 3 L.P.R.A. sec. 1462a(3)(f) (D). “Al completar satisfactoriamente el periodo probatorio, el empleado pasará a ser un empleado regular de carrera.” 3 L.P.R.A. sec. 1462a(3)(g). Todo

ello responde al principio de mérito que permea la política pública en cuanto al reclutamiento de empleados públicos. 3 L.P.R.A. sec. 1462a. La ley define el término “principio de mérito” como sigue a continuación:

(42) Principio de mérito.- Se refiere al concepto de que todos los empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental. 3 L.P.R.A. sec. 1461, inciso (42).

En comparación, la Ley Núm. 45 define el mismo término de la siguiente manera:

(aa) Principio de mérito.- Compromiso de gestión pública que asegura transacciones de personal donde todos los empleados de carrera deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos y retenidos en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, incapacidad física, incapacidad mental, condición de veterano, ni por sus ideas o afiliación política o religiosa. La antigüedad será un factor en casos de igual capacidad e idoneidad. 3 L.P.R.A. sec. 1451<sup>a</sup>, inciso (aa).

En relación con lo anterior, nuestro más alto foro ha definido el término “empleado probatorio” como **aquél que por lo general, de acuerdo con el contrato de empleo, se somete a un período de prueba, y no tiene derecho a los beneficios ofrecidos por su patrono a sus empleados permanentes.** *Cassasús v. Escambrón*, 86 D.P.R. 375, 378 (1962). Además, “[e]l período probatorio en un contrato de trabajo responde precisamente al deseo del obrero de demostrar, y del patrono de comprobar, la competencia y eficiencia del empleado, a cuya terminación pueden retenerse los servicios o prescindirse de ellos dependiendo del juicio que se formule sobre estos extremos.” *Id.*, pág. 379.

De igual manera, el Tribunal Supremo definió el término “empleado permanente” como aquél “que ha pasado el período probatorio, que tiene derecho a todos los beneficios ofrecidos por el patrono y que no puede ser despedido excepto mediante formulación y substanciación de cargos

o por condiciones económicas que afecten la industria o establecimiento.”  
*Cassasús v. Escambrón, supra*, pág. 378.

Finalmente, Artículo 14 de la Ley Núm. 184 dispone que “[n]ada de lo dispuesto en esta Ley debe interpretarse como limitación a la negociación colectiva de todo asunto susceptible de negociación conforme a la Ley Núm. 45.” 3 L.P.R.A. sec. 1461.

#### **D. *Certiorari***

En cuanto a la revisión apelativa de una sentencia final del Tribunal de Primera Instancia sobre la impugnación de un laudo arbitral, el remedio disponible es el recurso de *certiorari* ante el Tribunal de Apelaciones. *Hospital del Maestro v. Unión de Trabajadores de la Salud*, 151 D.P.R. 934, 942 (2000).

El auto de *certiorari* es un remedio procesal discrecional que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior. *Pueblo v. Díaz de León*, 176 D.P.R. 913, 917 (2009).

La Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B R.40, dispone que este foro apelativo intermedio al evaluar si procede expedir un auto de *certiorari* considerará lo siguiente: (A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho; (B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema; (C) Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el TPI; (D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados; (E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración; (F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causa un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio; (G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia. *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 D.P.R. 83, 97 (2008).

### III

Los querellantes-recurridos señalaron en el recurso ante nosotros que el TPI erró al resolver, en la sentencia recurrida, que estos no tenían derecho al aumento concedido mediante un convenio colectivo durante su periodo probatorio por entender, contrario a su situación laboral, que éstos ocupaban puestos transitorios. Tienen razón.

En el caso de autos, el Artículo VII del convenio colectivo vigente entre las partes al momento en que surgió la controversia establece que la unidad apropiada cubierta por tal convenio estaba compuesta por “**todos los empleados de carrera y los nombrados en periodo probatorio**”. (Énfasis nuestro.)<sup>7</sup>

Por otro lado, el Artículo XXXV abunda sobre el periodo probatorio de un miembro de la unidad apropiada. El artículo explica, en lo pertinente, que se trata de un periodo de tiempo de adiestramiento y prueba para el empleado nombrado a cierto puesto, en el cual estará sujeto a evaluaciones periódicas en el desempeño de sus deberes y funciones.<sup>8</sup>

En cuanto al aumento salarial acordado, el Artículo LXVI dispone que las partes acordaron un aumento anual en el salario de “los miembros de la unidad apropiada” de manera escalonada, durante la vigencia del convenio colectivo.<sup>9</sup>

Mediante la sentencia recurrida, el TPI se abstuvo de intervenir con el laudo impugnado por entender que la determinación arbitral estaba sustentada por la prueba sometida por las partes. Por consiguiente, el foro recurrido confirmó un laudo que determinó que **un empleado que se encuentra en periodo probatorio y que a su vez es miembro de una unidad apropiada, no tiene derecho a un aumento salarial convenido por la Unión a la que forma parte mientras se encuentre en dicho periodo probatorio**. El laudo fundamenta en derecho su determinación al concluir que un empleado en periodo probatorio no es considerado un

<sup>7</sup> (Énfasis nuestro). Anejo 2 del apéndice del peticionario, pág. 30.

<sup>8</sup> *Id.*, pág. 32.

<sup>9</sup> *Id.*, pág. 34.

empleado regular de carrera y que el primero no tiene adquirido ningún derecho propietario sobre el puesto mientras mantenga tal "status", contrario al segundo, como sigue:

Tal y como vemos de la Ley Núm. 184-2004, un empleado que está cumpliendo un periodo probatorio no tiene adquirido ningún derecho propietario sobre su puesto. Lo anterior porque está en periodo de prueba, de adiestramiento, sujeto a evaluaciones en el desempeño de sus deberes y funciones. (...) Al pasar dicho periodo probatorio es que el empleado, al ser nombrado como regular de carrera, adquiere interés propietario y todos los derechos que lo anterior conlleva. (Citas omitidas.)<sup>10</sup>

En otras palabras, el árbitro, al emitir el laudo impugnado, incorporó el **aumento salarial** de un empleado como **parte de los derechos propietarios** que adquiere un empleado que completa satisfactoriamente su periodo probatorio y obtiene su permanencia. Esta incorporación crea forzosamente las siguientes acepciones: (1) un empleado en periodo probatorio no tiene derecho a recibir un aumento salarial mientras se encuentre en dicho periodo, y (2) un aumento salarial forma parte de los derechos propietarios de un empleado permanente y por tanto, se encuentra fuera del alcance de un empleado en periodo probatorio. No hallamos en el laudo impugnado fundamento en derecho alguno que sostenga tal conclusión.

Por el contrario, la Unión sostiene que los puestos en controversia **debieron ser considerados como puestos regulares o de carrera desde su nombramiento y a través del periodo probatorio**, en vista de que **eventualmente ese sería el puesto que ocuparían los empleados y para el cual fueron nombrados**. Por consiguiente, concluyen que las disposiciones del convenio colectivo respecto a los aumentos salariales le eran de aplicación aun cuando éstos se encontraban en periodo probatorio.

Somos del criterio que un periodo probatorio constituye el término por el cual cumple un empleado nombrado a un puesto particular, regular de carrera, y que el derecho propietario que éste obtiene una vez logra su

---

<sup>10</sup> Véase, anejo 1 del apéndice de la parte peticionaria, pág. 9.

permanencia no es otra cosa que la seguridad sobre su empleo, la cual solo podrá ser menoscabada por justa causa y en cumplimiento con el debido proceso de ley que le corresponda. Cónsono con esta conclusión, nuestro más alto foro ha señalado lo siguiente:

Los empleados públicos de carrera del gobierno central tienen un interés propietario sobre su puesto, como resultado de las diversas leyes que la Asamblea Legislativa ha aprobado para regir el sistema de administración de recursos humanos de Puerto Rico. Usualmente, los trabajadores adquieren este interés propietario cuando cumplen con el principio de mérito al momento de su reclutamiento; es decir, al ser elegidos como las personas más idóneas para el puesto y cuando una vez reclutados, concluyen favorablemente el periodo probatorio.

Una vez el empleado público de carrera obtiene un interés propietario sobre su puesto “goza de seguridad en el empleo y sólo puede ser destituido por justa causa y previo a ciertos trámites de rigor”. Por lo cual, cualquier acción gubernamental que intervenga con este interés propietario tendrá que cumplir con los parámetros establecidos por la cláusula del debido proceso de nuestra Constitución, que tiene sus homólogas en la Constitución de Estados Unidos. *Domínguez Castro v. E.L.A.*, 178 D.P.R. 1, 123-124 (2010), citando a *Camacho Torres v. AAFET*, 168 D.P.R. 66, 81 (2006) y a *Torres Solano v. P.R.T.C.*, 127 D.P.R. 499, 520, 523 (1990).

La Ley Núm. 45, *supra*, dispone que sean los empleados con **nombramientos** en un puesto regular de carrera los que podrán organizarse y afiliarse a organizaciones sindicales. Similarmente, el Artículo VII del convenio colectivo en cuestión establece que la unidad apropiada se compone de “todos los empleados de carrera **y los nombrados en periodo probatorio.**”<sup>11</sup> (Énfasis nuestro.) Esta inclusión tiene el efecto de distinguir un empleado de carrera de un empleado en periodo probatorio. Sin embargo, de la Ley Núm. 45 no se desprende tal distinción.

Ahora bien, la definición que provee la Ley Núm. 184 del término **periodo probatorio** nos dirige a entender que el periodo probatorio no es un **nombramiento**, sino un **término** durante el cual un empleado, al ser **nombrado** en un puesto regular de carrera, deberá cumplir con “un periodo de adiestramiento y prueba, sujeto a evaluaciones en el

---

<sup>11</sup> Anejo 2 del apéndice de la parte peticionaria, pág. 30.

desempeño de sus deberes y funciones.” 3 L.P.R.A. sec. 1461. Al leer ambas disposiciones *in pari materia*, es forzoso concluir que un periodo probatorio es un término en el que el empleado mantiene su condición de empleado regular de carrera para el cual fue nombrado, a pesar de los requisitos que debe cumplir mientras dure tal periodo probatorio, de modo que pueda entonces adquirir permanencia sobre su empleo y el consiguiente interés propietario sobre el mismo.

Luego de examinar detenidamente los escritos de las partes y sus apéndices, conforme al derecho aplicable antes esbozado, resolvemos que **el estado probatorio de un empleado nombrado a un puesto regular de carrera no priva al empleado a obtener un aumento salarial negociado y claramente establecido en el convenio colectivo de la unidad apropiada a la que forma parte**. El laudo impugnado ante el TPI fue emitido en contravención a las leyes interpretativas del derecho sustantivo en el campo del derecho laboral. Por tanto, procede expedir el auto de *certiorari* y revocar la *Sentencia* recurrida porque **confirmó un laudo que es jurídicamente inválido**.

#### IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se expide el recurso de *Certiorari* y se revoca la sentencia recurrida. En consecuencia, se revoca el laudo de arbitraje y se ordena el pago del aumento salarial correspondiente al año 2008 a los empleados recurridos, en virtud del Artículo LXVI del Convenio Colectivo suscrito por las partes.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones