

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL III

DEPARTAMENTO DE LA
FAMILIA

Peticionarios

v.

SERVIDORES PÚBLICOS
UNIDOS DE PUERTO RICO

Recurridos

KLCE201500071

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
San Juan

Caso núm.
K AC2014-0498

Sobre:
Laudo y Arbitraje
Obrero Patronal
proveniente de la
Comisión Apelativa
del Servicio Público

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Jueza Colom García y el Juez Steidel Figueroa

Steidel Figueroa, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de abril de 2015.

El Estado Libre Asociado [ELA] nos solicita que revoquemos una sentencia del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, [TPI] que declaró No Ha Lugar una petición de revisión de un laudo de arbitraje. Examinados los argumentos de las partes, revocamos y modificamos el laudo emitido.

I.

La Unión de Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico, en representación de Roberto Ocasio García, presentó en el 2009 una solicitud de arbitraje en la entonces Oficina de Conciliación y Arbitraje de la extinta Comisión de Relaciones del Trabajo¹. Alegó que el Departamento de la

¹ Por mandato del Plan de reorganización núm. 2 de 26 de julio de 2010, 3 L.P.R.A. Ap. XIII, este organismo atravesó por un proceso de fusión con la extinta Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público (CASARH), creándose así la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP). Como resultado de la fusión, la CASP se convirtió en el organismo cuasijudicial especializado en el principio de mérito y en la administración del capital humano

Familia no pagó a Ocasio García un diferencial al que tenía derecho tras ejercer las funciones de un puesto de mayor jerarquía al que ocupaba y al que fue asignado interinamente. En específico, Ocasio García ocupaba el puesto de Oficial de Licencias en dicha entidad, pero ejerció las funciones del cargo de Oficial de Recursos Humanos desde el 18 de agosto de 2007 hasta el 30 de septiembre de ese mismo año. El patrono alegó que no podía efectuar el pago debido a que Ocasio García no cumplía con los requisitos mínimos requeridos para la clase del puesto en el que ejerció funciones de manera interina.

El asunto fue referido a un árbitro con el siguiente acuerdo de sumisión:

Que el Honorable Árbitro **determine acorde a derecho y hechos del caso** si procede el diferencial solicitado por el querellante por realizar funciones de oficial de recursos humanos desde el 17 de agosto de 2007 al 30 de septiembre de 2007 interinamente. De determinar que procede se solicita se ordene al patrono al pago del mismo².

Las partes, además, estipularon los siguientes hechos:

1. [El] Querellante hizo una petición de interinato por el período del 17 de agosto de 2007 al 30 de septiembre de 2007.
2. El Querellante ocupaba el puesto de Oficial de Licencias.
3. El Querellante realizó un interinato, a cargo de la Oficina de Recursos Humanos de la local.
4. La Unión solicita para de diferencial por el puesto de Oficial de Recursos Humanos un puesto de mayor jerarquía que el de Oficial de Licencias³.

Tras los trámites usuales, la árbitro emitió su laudo.

Expresó en su determinación que:

gubernamental, así como en asuntos obrero-patronales del sector público. Es decir, este foro adjudicativo atendería tanto a los empleados públicos cubiertos por la Ley núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, 3 L.P.R.A. 1461 *et seq.*, así como a los empleados que negocian sus condiciones de trabajo al amparo de la Ley núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”, 3 L.P.R.A. sec. 1451 *et seq.*

² *Apéndice de la Petición de certiorari*, en la pág. 4 (énfasis suplido).

³ *Íd.*, en las págs. 4-5.

No hay controversia en cuanto a que el Querellante realizó funciones de interinato, desde el 17 de agosto de 2007 al 30 de septiembre de 2007, esto es, por más de treinta (30) días; y que fue designado oficialmente a ocupar dicho puesto interino, tanto por su Supervisora inmediata [...] por el Director de la Oficina, el Sr. Israel Maldonado Colón, Director de la Región de Caguas. El querellante solicitó el pago del diferencial por interinato, conforme se dispone en el Convenio Colectivo en su Artículo XXVI. La Agencia, al evaluar la petición, no otorgó el pago del diferencial, al concluir que el Querellante no cumplía con los requisitos mínimos del puesto que ocupó interinamente, específicamente en cuanto a los requisitos de preparación académica, según se dispone en la Ley Núm. 184, supra. Lo anterior, porque según se desprende de la transcripción de créditos de la institución donde el Querellante cursó sus estudios de bachillerato, el grado académico le fue otorgado el 18 de agosto de 2007. Esto es, un día después de haber sido nombrado para ocupar el puesto de forma interina de Oficial de Recursos Humanos. En otras palabras, la Agencia no le otorgó el pago de un diferencial por interinato porque a juicio de la Agencia, el Querellante no cumplía con uno de los requisitos mínimos dispuestos en la ley (preparación académica) al momento de ser nombrado a dicho interinato⁴.

Sin embargo, consideró que el nombramiento realizado constituyó un error administrativo que no anuló la determinación de la agencia, sino que más bien conllevaba que fuese corregida. Por tal razón concluyó:

Tal y como se desprende de los hechos de este caso, podemos determinar que en efecto, la autoridad nominadora cometió un error administrativo, en su modalidad de actuación incorrecta, ya que por norma general no puede nombrar a un puesto interino a quien no cumpla con sus requisitos, según la clasificación del puesto. Dicho error administrativo no anuló la determinación de la agencia, ni otorgó un derecho especial al Querellante a que fuera nombrado interinamente. Sin embargo, toda vez que el Querellante fue efectivamente nombrado interinamente por la autoridad nominadora, en este caso el error administrativo no acarrea la nulidad de la acción de personal, sino su corrección. En este caso se da la circunstancia de que las dos designaciones oficiales que fueron emitidas tanto por la Sra. Brunilda Camacho Fabrè, Oficial de Recursos Humanos de la Local de Caguas y el Sr. Israel Maldonado Colón, Director de la Región de Caguas, la fecha en que ambos funcionarios escribieron dichas comunicaciones lo es el 21 de agosto de 2007 en donde indicaban que el Querellante ejercería de Oficial de Recursos Humanos interino, efectivo del 17 de agosto de 2007. Esto es, dichas comunicaciones oficiales se

⁴ *Íd.*, en la pág. 8.

emitieron cinco (5) días posteriores a la fecha de efectividad del nombramiento del Querellante. Al utilizar el mismo criterio de análisis que usó la Agencia al denegar el diferencial, nótese que para el 21 de agosto del 2007, fecha en que fue nombrado oficialmente como interino, el Querellante cumplía con los requisitos mínimos necesario para cubrir el puesto de Oficial de Recursos Humanos interino, toda vez que, según se desprende de la transcripción de créditos, su grado académico de bachillerato fue completado el 18 de agosto de 2007⁵.

Consecuentemente, la árbitro ordenó al Departamento de la Familia pagar a Ocasio García un diferencial desde el 18 de agosto de 2007 hasta el 30 de septiembre de 2007, periodo en el cual desempeñó las funciones del puesto de Oficial de Recursos Humanos.

Insatisfechos con la determinación, el patrono acudió al TPI mediante un recurso de revisión. Allí planteó que la árbitro incurrió en dos errores: (1) al concluir que Ocasio García fue oficialmente designado a un puesto en carácter interno, sin considerar todas las disposiciones legales implicadas; y (2) “al determinar que en su laudo que procede el pago de diferencial a partir del 18 de agosto de 2007 hasta el 30 de septiembre de 2007 (44 días en total) contrario a la normativa aplicable que establece que cuando proceda el pago de diferencial por interinado el mismo comenzará a partir del día 31 de ocupar el puesto”⁶.

El TPI denegó el recurso de revisión tras concluir que no existía fundamento alguno para variar el laudo. El ELA entonces acudió ante este foro. Plantea como único error que:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONFIRMAR EL LAUDO DE ARBITRAJE A PESAR DE QUE SE ORDENÓ EL PAGO DEL DIFERENCIAL DESDE EL 18 DE AGOSTO AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2007. EN CONTRAVENCIÓN A LA NORMATIVA APLICABLE QUE ESTABLECE QUE EL PAGO DE DIFERENCIAL POR INTERINATO COMENZARÁ A PARTIR DEL DÍA 31 DE OCUPAR EL PUESTO.

⁵ *Íd.*, en la pág. 9.

⁶ *Íd.*, en la pág. 21.

Con la comparecencia de la Unión, resolvemos.

II.

El arbitraje es la alternativa más formal a la adjudicación judicial de una controversia, el cual, como cuestión de política pública, es altamente favorecido en nuestra jurisdicción, más aún en el contexto de las disputas obrero-patronales. Como el laudo emitido tras un acuerdo de arbitraje tiene fuerza de ley entre las partes, el foro judicial debe abstenerse de intervenir en tal determinación, aunque la intervención no está totalmente vedada. *Paine Webber Inc. of P.R. v. Serv. Concepts, Inc.*, 151 D.P.R. 307, 312 (2000); *U.C.P.R. v. Triangle Engineering Corp.*, 136 D.P.R. 133, 141-142 (1994).

Al amparo de la Ley núm. 376 de 8 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como la Ley de Arbitraje de Puerto Rico, 32 L.P.R.A. sec. 3201 *et seq.*, todo acuerdo de arbitraje es válido, exigible e irrevocable, salvo por los fundamentos reconocidos en el ordenamiento jurídico para su revocación. Artículo 1 de la Ley de Arbitraje, 32 L.P.R.A. sec. 3201. Así, por operación de ley se han establecido las únicas circunstancias en las que el foro judicial puede revocar, modificar o corregir un laudo de arbitraje. *C.R.U.V. v. Hampton Dev.*, 112 D.P.R. 59, 62 (1982). En particular, el artículo 22 de la Ley de arbitraje, 32 L.P.R.A. secs. 3222, dispone que el tribunal puede intervenir en la determinación emitida por un árbitro a solicitud de cualquiera de las partes, previa notificación y vista.

(a) Cuando se obtuvo mediante corrupción, fraude u otro medio indebido.

(b) Cuando hubo parcialidad o corrupción evidente de los árbitros cualquiera de ellos.

(c) Cuando los árbitros actuaren erróneamente al rehusar posponer la vista luego de mostrarse causa justificada para ello, o al rehusar oír evidencia pertinente y material a la controversia, o cuando incurrieren en cualquier error que perjudique los derechos de cualquiera de las partes.

(d) Cuando los árbitros se extendieren en sus funciones o cuando el laudo emitido no resolviera en forma final y definitiva la controversia sometida.

(e) Si no hubo sumisión o convenio de arbitraje válido y el procedimiento se inició sin diligenciar la notificación de intención de arbitrar, según se dispone en la sec. 3211 de este título, o la moción para obligar el arbitraje, según se dispone en el inciso (1) de la sec. 3204 de este título.

En síntesis, las causas de nulidad reconocidas en ley son: fraude, conducta impropia, incumplimiento con las garantías que emanan del debido proceso de ley, violación de la política pública, falta de jurisdicción, y que el laudo no resuelve todas las controversias sometidas a arbitraje.

Por otra parte, y a manera de excepción, es posible que el foro judicial intervenga con la determinación de un árbitro si en el acuerdo de arbitraje las partes pactan expresamente que el laudo a emitirse debe ser conforme a derecho. *C.R.U.V. v. Hampton Dev.*, 112 D.P.R., en la pág. 64; *S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co.*, 105 D.P.R. 832, 837 (1977). De este modo, la parte afectada podría recurrir para impugnar y revisar la corrección y validez jurídica del laudo emitido y el foro judicial podría corregir cualquier error jurídico que haya sido cometido por el árbitro. *Aquino González v. AEELA*, 182 DPR 1 (2011); *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, 119 D.P.R. 62, 68 (1987); *U.I.L de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 D.P.R. 348, 354 (1985).

Dicho de otra forma, cuando las partes expresen en el convenio colectivo o en el acuerdo de sumisión que el laudo deberá ser emitido conforme a derecho, “los árbitros deben seguir las reglas de derecho y rendir sus laudos a tenor con las doctrinas legales prevalecientes”. Ni aun ante una

discrepancia de criterio en el análisis jurídico se justifica la intervención judicial con el laudo. *Autoridades sobre Hogares v. Tribunal Superior*, 82 D.P.R. 344, 354 (1961). Por ello, las partes no pueden reproducir o dilucidar en el foro judicial las controversias que hayan sido adjudicadas por el árbitro. *S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co.*, 105 D.P.R., en la pág. 836. No es revisable, pues, en su fondo el error de un árbitro en la apreciación de los hechos y de la prueba recibida. *Autoridades sobre Hogares v. Tribunal Superior*, 82 D.P.R., en la pág. 363.

Se ha resuelto, además, que en el supuesto de que se haya acordado que el laudo debe ser conforme a derecho este puede ser revisado de forma análoga al procedimiento dispuesto para la revisión judicial de determinaciones administrativas, las cuales gozan de gran deferencia y de una presunción de corrección. *San Juan v. CRIM*, 178 D.P.R. 163, 175 (2010). *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, 170 D.P.R. 443, 449 (2007). Por tanto, la parte que interese impugnar un laudo de arbitraje emitido en un caso obrero-patronal -ya sea por las causas de nulidad reconocidas en ley o porque no se resolvió conforme a derecho, según pactado, está obligada por las disposiciones pertinentes que rigen la revisión judicial de las determinaciones administrativas. *U.I.L de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 D.P.R., en las págs. 355-356.

III.

Como se aprecia, ante este foro solo se cuestiona la determinación de ordenar al Departamento de la Familia a pagar Ocasio Díaz un diferencial desde el 18 de agosto de 2007 hasta el 30 de septiembre de ese mismo año, esto es, por todo el período en que desempeño interinamente las

funciones del puesto de Oficial de Recursos Humanos. Plantea el ELA que las disposiciones normativas que regulan el ejercicio de cargos de manera interina prevén el pago de un diferencial solo cuando las funciones se ejercen de manera interina durante más de 30 días. Por tal razón, a juicio del ELA ordenar el pago del diferencial desde el 18 de agosto de 2007 es una determinación contraria a derecho, y por ello, contraria al acuerdo de sumisión ante la árbitro, pues en este se acordó que el laudo debía ser conforme a derecho.

Notamos que la controversia específica traída a nuestra atención no fue expresamente considerada en el laudo. Notamos también que aun cuando el asunto fue planteado ante el TPI, dicho foro no lo analizó de manera específica. Ahora bien, tras analizar las disposiciones reglamentarias implicadas concluimos que el ELA tiene razón.

El Departamento de la Familia es un administrador individual para fines de la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado”, Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, 3 LPRA sec. 1461 *et seq.*, [Ley Núm. 184-2004].

El artículo 3 de dicha ley define los interinatos como:

los servicios temporeros que rinde un empleado de carrera en un puesto cuya clasificación es superior a la del puesto para el cual tiene nombramiento oficial, en virtud de una designación escrita de parte de la autoridad nominadora o su representante autorizada y en cumplimiento de las demás condiciones legales aplicables.

3 LPRA sec. 1461 (32).

El artículo 8 añade que un interinato es:

[la] [s]ituación de trabajo temporera en la que el empleado desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad. En este caso, serán requisitos las siguientes

condiciones: **haber desempeñado las funciones sin interrupción por treinta (30) días o más**; haber sido designado oficialmente a ejercer las funciones interinas por el director del departamento u oficina y cumplir los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente.

3 LPRC sec. 1464(a)(4)(a)(B).

Este marco estatutario se complementa con el marco reglamentario que la propia Ley 184-2004 autoriza a la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado a adoptar para viabilizar la aplicación y protección del principio de mérito en la administración del recurso humano en el sector público, 3 LPRC sec. 1461 (b). A tenor con ello, dicha entidad aprobó la Carta Normativa Núm. 1.2005, Reglamento 6939, que en lo pertinente disponía a la fecha de los hechos que motivan este recurso que:

Las agencias podrán utilizar otros métodos de compensación para retener, motivar y reconocer al personal. Algunos de estos mecanismos son:

- A. Diferenciales – es una compensación temporera especial, adicional y separada del sueldo regular del empleado, que se concede para mitigar circunstancias extraordinarias que de otro modo podrían considerarse onerosas para el empleado. Sólo se podrán conceder por las siguientes razones:
1. Condiciones extraordinarias – situación de trabajo temporera que requiere un mayor esfuerzo o riesgo para el empleado, mientras lleva a cabo las funciones propias del puesto que ocupa. Esto puede incluir trabajo fuera de la jornada regular en el caso de empleados exentos de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.
 2. Interinato – situación de trabajo temporera en la que un empleado de carrera desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad. Serán requisito las siguientes condiciones:
 - a. Que el empleado designado para el interinato ocupe un puesto de carrera. No es requisito que las funciones del puesto a ejercer interinamente también pertenezcan al Servicio de Carrera. Por tanto, puede designarse a un empleado de carrera para ejercer un interinato en un puesto de carrera o de confianza. No podrá otorgarse este diferencial a empleados de confianza que ejercen interinamente las funciones de otro puesto no importa su clasificación.

b. **Haber desempeñado las funciones interinas sin interrupción por treinta (30) días o más.**

c. Ser designado oficialmente, y por escrito, para ejercer las funciones interinas por la Autoridad Nominadora o su representante.

d. Cumplir con los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente.

e. Desempeñar interinamente las funciones de un puesto cuya clasificación sea superior a la del puesto para el cual tiene nombramiento oficial.

[...].

El derecho a recibir el diferencial por interinato surge a los treinta días de haber desempeñado las funciones y el pago se efectuará a partir del día 31 después de haber comenzado el interinato⁷.

De igual modo, las “Normas que rigen la concesión de diferenciales en el Departamento de la Familia” del 21 de septiembre de 2005, también disponen, en lo pertinente que “[e]l derecho a recibir el diferencial por interinato surge a los treinta (30) días de haber desempeñado las funciones y el pago se efectuará a partir del día 31 después de haber comenzado el interinato”⁸.

Nada en el Convenio Colectivo que rige las relaciones entre los empleados del Departamento de la Familia y su patrono alteran estas disposiciones. Por el contrario, el Art. XXVI del Convenio Colectivo, en su sección 3, establece que “[c]uando un interinato exceda de treinta (30) días calendarios consecutivos y sea designado oficialmente se le otorgará al empleado(a) el diferencial correspondiente al puesto que ocupa interinamente”⁹.

⁷ Carta normativa 1-2005 de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Reglamento 6939. Véase además, Carta Normativa Núm. 1-2008, Reglamento 7519, efectivo el 5 de julio de 2008.

⁸ *Apéndice de la Petición de certiorari*, en la pág. 70, Anejo III-I.

⁹ *Íd.*, en la pág. 45, Anejo III-B.

Como se aprecia, el marco normativo implicado establece que el derecho a recibir un diferencial por desempeñarse en un puesto de manera interina se activa luego de que un empleado ejerce funciones de un puesto de manera interina por más de 30 días de forma consecutiva. No es sino a partir del día 31 después de haber comenzado el interinato que es acreedor al pago de un diferencial. Como el laudo emitido ordenó el pago de un diferencial sin considerar el marco normativo implicado, no fue del todo conforme a derecho según el acuerdo de sumisión. Erró el TPI al resolver de otra forma.

IV.

Por los fundamentos expuestos, se expide el auto de *certiorari*, se revoca la determinación del TPI que denegó el recurso de revisión del laudo de arbitraje, y consecuentemente, se modifica el laudo emitido para que se excluyan de la orden del pago del diferencial los primeros 30 días en que Roberto Ocasio García ejerció el puesto de Oficial de Recursos Humanos de manera interina. Se le pagará el diferencial a partir del día 31 en que desempeñó interinamente esas funciones.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica.

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones