

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL VI

DEPARTAMENTO DE LA  
FAMILIA

Recurrido

v.

SERVIDORES PÚBLICOS  
UNIDOS DE PUERTO RICO

Peticionarios

KLCE202300781

*Certiorari*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala de  
San Juan

Caso Núm.  
SJ2021CV07036 y  
SJ2021CV07051

Sobre:  
Revisión de Laudo  
emitido por la Hon.  
Arb. Binda Y.  
Santiago Cortés, de  
la Comisión  
Apelativa del  
Servicio Público

Caso CASP:  
Consolidación Núm.  
AQ-12-0518, AQ-  
12-0519 y AQ-  
12524; L-21-041

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Bonilla Ortiz y el Juez Pagán Ocasio.

Pagán Ocasio, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de agosto de 2023.

**I.**

El 12 de julio de 2023, Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico (SPU o parte peticionaria) presentó ante este foro un recurso de *Certiorari Civil* mediante el cual nos solicita, en síntesis, que revoquemos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI), el 13 de abril de 2023 y notificada el 14 de abril de 2023.<sup>1</sup> Mediante el referido dictamen, el TPI declaró Ha Lugar una *Revisión Judicial de Laudo de Arbitraje* presentada por el Departamento de la Familia (Departamento o

<sup>1</sup> Apéndice del recurso de *Certiorari Civil*, Anejo 4, págs. 274-289.

parte recurrida) y, en consecuencia, revocó en su totalidad un *Laudo de arbitraje* emitido por la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP o foro arbitral).

El 13 de julio de 2023, emitimos una *Resolución* en la que le concedimos un término de diez (10) días a la parte recurrida para exponer su posición respecto al recurso de epígrafe.

El 26 de julio de 2023, el Departamento radicó una *Solicitud de Término* en la que petitionó un término de trece (13) días para presentar su postura.

El 7 de agosto de 2023, emitimos una *Resolución* en la que le concedimos al Departamento hasta el 11 de agosto de 2023 para presentar su posición.

El 11 de agosto de 2023, el Procurador General, en representación del Departamento, presentó una *Moción en cumplimiento de Resolución* en la que solicitó que esta Curia deniegue la expedición del *certiorari* petitionado o, en la alternativa, confirme la *Sentencia* del TPI. En síntesis, la parte peticionaria expresó que el TPI actuó correctamente al revocar el *Laudo de arbitraje* porque fue dictado en contravención del derecho vigente.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, esbozamos los hechos pertinentes del recurso ante nos.

## II.

El caso de marras tiene su génesis el 22 de septiembre de 2021 cuando la CASP emitió un *Laudo de Arbitraje* en el que ordenó al Departamento reclasificar los puestos ocupados por las empleadas Ana Maldonado Quiles, Marily Pérez Sánchez y Nancy Afanador Romero (en conjunto, empleadas) a partir del 22 de mayo de 2018 y a realizar el ajuste salarial correspondiente retroactivo al 1 de julio de 2021.<sup>2</sup> Esta decisión fue la culminación de un proceso

---

<sup>2</sup> Íd., págs. 153-166.

de arbitraje iniciado por SPU el 1 de mayo de 2012 cuando, en representación de las empleadas, sometió varias solicitudes de arbitraje de quejas y agravios ante la CASP. En las querellas, SPU arguyó que procedía la reclasificación de las empleadas, quienes ostentaban el puesto de Técnico de Asistencia Social y Familiar I (TASF I), porque realizaban las funciones correspondientes al puesto de TASF III, un puesto de mayor jerarquía.

Tras múltiples trámites procesales, los cuales conllevaron el paso de casi nueve años, el 23 de marzo de 2021, las partes celebraron una vista mediante videoconferencia, renunciaron a la vista de arbitraje y estipularon que la controversia del pleito era una de derecho.

Así, el 9 de julio de 2021, luego de que las partes sometieran sendos memorandos de derecho, los hechos y la prueba estipulada, el caso quedó sometido para adjudicación. Para esos efectos, la determinación de la CASP se rigió por el siguiente convenio de sumisión:

- a. Que esta Honorable Comisión determine si, conforme a derecho, el convenio colectivo y la política pública, procede o no la reclasificación de las Querellas de epígrafe.
- b. De proceder las mismas, determinar, conforme al derecho vigente, la política pública y los convenios colectivos, si procede ordenar al Departamento de la Familia realice dichas transacciones de personal y la fecha de la vigencia de estas.
- c. Determinar, a la luz del derecho aplicable, la política pública del Estado y los convenios colectivos, si procede que se le pague la diferencia en salario a las apelantes, y de ser así, determine desde que [sic] momentos se deben pagar dichas cantidades, es decir si desde radicadas las respectivas solicitudes de arbitraje o de forma prospectiva, a la fecha de la emisión de la determinación de este foro.
- d. De determinarse que no proceden las reclasificaciones, se ordene el cierre y archivo de la Solicitud de Arbitraje.<sup>3</sup>

Analizados los hechos, el foro arbitral concluyó que hubo un cambio sustancial en las funciones, deberes y responsabilidades de los puestos ocupados por las empleadas y, por tanto, correspondía la

---

<sup>3</sup> Íd., pág. 276.

reclasificación. Empero, consideró que la evidencia presentada demostró solamente que las empleadas realizaban las tareas de un puesto superior a partir de mayo del 2018. A partir de esta conclusión, dicho foro analizó el estado de derecho en esa fecha y determinó que no procedía el aumento por reclasificación durante el período en que estuvo en vigor la *Ley para atender la crisis económica, fiscal y presupuestaria para garantizar el funcionamiento del gobierno de Puerto Rico*, Ley Núm. 3-2017, según enmendada (Ley Núm. 3-2017).<sup>4</sup> De la misma manera, rechazó aplicar una excepción a la congelación de aumentos en beneficios económicos contenida en el Artículo 11 de la *Ley especial de sostenibilidad fiscal y operacional del gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, Ley Núm. 66-2014, según enmendada,<sup>5</sup> porque SPU no probó que la transacción de personal requerida redundara en ahorros netos para la agencia al eliminar la necesidad de reclutar nuevos empleados.<sup>6</sup>

Insatisfecho, el 27 de octubre de 2021, SPU presentó ante el TPI una *Petición de Revisión de Laudo de Arbitraje*, Civil Núm. SJ2021CV07051, en la que argumentó que procedía la reclasificación y el ajuste salarial de las empleadas a partir del 2 de mayo de 2012, conforme a los hechos estipulados por las partes y lo discutido en la *Conferencia con Antelación a Vista de Arbitraje*.<sup>7</sup> En su recurso, la parte peticionaria indicó que, según los hechos estipulados por las partes, las empleadas ejercían y continuaban ejerciendo funciones directamente relacionadas al puesto de mayor jerarquía. Así, propuso que el anterior hecho forzaba la conclusión

---

<sup>4</sup> 3 LPRA secs. 9391 *et seq.*

<sup>5</sup> 3 LPRA secs. 9101. *et seq.*

<sup>6</sup> 3 LPRA sec. 9117. Cabe notar que, en la sección de *Discusión, Análisis y Conclusiones* del *Laudo de arbitraje*, la CASP hizo referencia equivocada a la excepción establecida en el Artículo 11 de la Ley Núm. 66-2014 como si fuese parte de la Ley Núm. 3-2017 cuando, en efecto, dicho estatuto no la contiene.

<sup>7</sup> Apéndice del recurso de *Certiorari Civil*, Anejo 1, págs. 1-135.

de que las empleadas llevaban a cabo dichas tareas desde que se sometieron las querellas en 2012.

Por su parte, ese mismo día, el Departamento incoó un recurso de *Revisión Judicial de Laudo de Arbitraje*, Civil Núm. SJ2021CV07036, en el que solicitó anular el referido *Laudo de Arbitraje*.<sup>8</sup> Según expuso, el foro arbitral aplicó incorrectamente la Ley Núm. 3-2017, *supra*, y la *Ley para la administración y transformación de los recursos humanos en el gobierno de puerto rico*, Ley Núm. 8-2017, según enmendada (Ley Núm. 8-2017).<sup>9</sup> Para apoyar esa contención, razonó que la Ley Núm. 3-2017, *supra*, suspendió la facultad de realizar los ajustes salariales solicitados por SPU y que la Ley Núm. 8-2017, *supra*, le otorgó a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (OATRH) en conjunto con Autoridad Nominadora la facultad para determinar las clases de puestos de las agencias, las corporaciones públicas e instrumentalidades del Gobierno y Municipios.

Posteriormente, el 4 de agosto de 2022, el TPI emitió una *Orden* en la que consolidó los casos SJ2021CV07051 y SJ2021CV07036, ya que ambas acciones solicitaron la revisión del mismo *Laudo de Arbitraje*.<sup>10</sup>

Evaluada las posturas de las partes, el 13 de abril de 2023, el TPI emitió una *Sentencia* en la que declaró Ha Lugar la *Revisión Judicial de Laudo de Arbitraje* presentada por el Departamento y, en consecuencia, revocó el referido *Laudo de Arbitraje*.<sup>11</sup> El dictamen fue notificado a las partes al día siguiente. En lo pertinente, el TPI determinó que la Ley Núm. 8-2017, *supra*, era la ley aplicable a los hechos del caso de epígrafe. Por esta razón, concluyó que el foro

---

<sup>8</sup> Íd., Anejo 2, págs. 136-271.

<sup>9</sup> 3 LPRA sec. 1469 *et seq.*

<sup>10</sup> Apéndice del recurso de *Certiorari Civil*, Anejo 3, pág. 272.

<sup>11</sup> Íd., Anejo 4, págs. 274-289.

arbitral no emitió su juicio conforme a derecho porque, según resolvió, el Departamento no poseía la facultad de reclasificar a las empleadas ni realizar el ajuste salarial correspondiente. En contraste, señaló que el asunto era de la competencia de la OATRH.

Inconforme, el 1 de mayo de 2023, la parte peticionaria entabló una *Moción en Solicitud de Reconsideración* en la que refutó la aplicación de la Ley Núm. 8-2017, *supra*, por no contener una disposición expresa de aplicación retroactiva y reiteró que procedía la reclasificación y el ajuste salarial de las empleadas a partir del 2 de mayo de 2012.<sup>12</sup>

En respuesta, el 12 de junio de 2023, el Departamento instó una *Réplica a Moción Solicitando la Reconsideración radicado por la Parte Recurrida – En Cumplimiento de Orden* en la que alegó que la parte peticionaria presentó tardíamente su solicitud de reconsideración.<sup>13</sup>

Finalmente, el 12 de junio de 2023, el TPI emitió una *Resolución*, notificada ese mismo día, en la que declaró No Ha Lugar la referida solicitud de reconsideración.<sup>14</sup>

En desacuerdo, el 12 de julio de 2023, la parte peticionaria acudió ante esta Curia e imputó la comisión del siguiente error:

Erró en derecho el Honorable Tribunal de Primera Instancia al revocar tanto la reclasificación de las empleadas Ana Maldonado Quiles, Marily Pérez Sánchez y Nancy Afanador [Romero] como el [a]juste salarial correspondiente a dichas reclasificaciones aduciendo la aplicabilidad de la Ley 8-2017, e impartirle efecto retroactivo a esta.

### III.

Tras un análisis objetivo, sereno y cuidadoso de los argumentos esbozados por las partes, pormenorizaremos las normas jurídicas, máximas y doctrinas aplicables.

<sup>12</sup> Íd., Anejo 5, págs. 290-295.

<sup>13</sup> Íd., Anejo 6, págs. 296-297.

<sup>14</sup> Íd., Anejo 7, págs. 298-299.

**A.**

El auto de *certiorari* es un remedio procesal discrecional que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior. ***Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC***, 194 DPR 723, 728 (2016). Véase, además, ***IG Builders et al. v. BBVAPR***, 185 DPR 307, 337 (2012). A diferencia de una apelación, el tribunal de superior jerarquía tiene la facultad de expedir el auto de *certiorari* de forma discrecional. ***Rivera Figueroa v. Joe's European Shop***, 183 DPR 580, 596 (2011).

La Regla 52.1 de las de Procedimiento Civil de 2009, según enmendada, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1,<sup>15</sup> establece las instancias en las que el foro revisor posee autoridad para expedir un auto de *certiorari* sobre materia civil. ***Scotiabank v. ZAF Corporation, et als.***, 202 DPR 478 (2019). La citada regla delimita el alcance jurisdiccional del Tribunal de Apelaciones para atender un recurso de *certiorari* que trate sobre la revisión de dictámenes interlocutorios del Tribunal de Primera Instancia. ***Mun. de Caguas v. JRO Construction***, 201 DPR 703 (2019).

---

<sup>15</sup> Esta Regla dispone que:

[...]

El recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciarios (sic), anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia. Al denegar la expedición de un recurso de *certiorari* en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión.

Cualquier otra resolución u orden interlocutoria expedida por el Tribunal de Primera Instancia podrá ser revisada en el recurso de apelación que se interponga contra la sentencia sujeto a lo dispuesto en la Regla 50 sobre los errores no perjudiciales. (Énfasis nuestro).

De igual modo, este remedio procede “cuando no existe un recurso de apelación o cualquier otro recurso ordinario que proteja eficaz y rápidamente los derechos del peticionario”. **Pérez v. Tribunal de Distrito y Puig**, 69 DPR 4, 18 (1948). Además, su naturaleza extraordinaria implica que “debe ser limitado a aquellos casos en que la ley no provee un remedio adecuado para corregir el error señalado”. Íd.

Una vez el Tribunal de Primera Instancia revisa un laudo de arbitraje, el Reglamento del Tribunal de Apelaciones dispone que este foro revisor posee jurisdicción para revisar la actuación de dicho foro mediante la presentación de un recurso de *certiorari*. A tales efectos, nuestro Reglamento dispone lo siguiente:

El recurso de *certiorari* para revisar cualquier otra resolución u orden o sentencia final al revisar un laudo de arbitraje del Tribunal de Primera Instancia se formalizará mediante la presentación de una solicitud dentro de los treinta días siguientes a la fecha del archivo en autos de una copia de la notificación de la resolución u orden recurrida. Este término es de cumplimiento estricto. Regla 32 (D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRa Ap. XII-B, R.32(D).

Para regular los criterios de esta Curia al atender una solicitud de expedición de este recurso discrecional, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra* R. 40, establece los siguientes: (1) si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho; (2) si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema; (3) si ha mediado perjuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el TPI; (4) 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; (5) si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración; (6) si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la



solución final del litigio; y (7) si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

**B.**

En otro extremo, en nuestra jurisdicción existe una política pública robusta a favor del arbitraje como método de resolución de conflictos. **Quiñones v. Asociación**, 161 DPR 668, 673 (2004). En especial, se favorece el arbitraje en el contexto obrero-patronal, puesto que se trata del medio menos técnico y oneroso, así como el más apropiado para la resolución de controversias que surgen de las relaciones laborales. **UGT v. Centro Médico del Turabo**, 208 DPR 944, 955 (2022). Por ello, nuestro ordenamiento permite que las partes en un contrato se obliguen a llevar ante un árbitro aquellas controversias futuras que surjan de dicho contrato. **VDE Corporation v. F & R Contractors**, 180 DPR 21, 32 (2010). Sabido es que, en el contexto de las relaciones obrero-patronales, el convenio colectivo firmado entre ambas partes es un contrato con fuerza de ley entre ellas, siempre que no contravenga la ley, la moral o el orden público, y cuyo contenido las obliga a cumplirlo con estricta rigurosidad. **C.O.P.R. v. S.P.U.**, 181 DPR 299, 320 (2011) (citas omitidas). Por tanto, es a través del convenio colectivo que el patrono, la unión y el obrero se pueden obligar a someter controversias a la consideración de un árbitro.

Ahora bien, la injerencia de los tribunales sobre los laudos producto del proceso de arbitraje es limitada, puesto que nuestro Tribunal Supremo ha expresado que, si bien la intervención no está prohibida, lo prudente es la abstención judicial. **VDE Corporation v. F & R Contractors**, supra, pág. 36; **U.C.P.R. v. Triangle Engineering Corp.**, 136 DPR 133, 142 (1994). En ese sentido, al acordarse utilizar este mecanismo, se establece un foro sustituto a los tribunales de justicia y su interpretación merece gran deferencia. **C.F.S.E. v. Unión de Médicos**, 170 DPR 443, 449 (2007).

En lo pertinente, una vez emitidos, la revisión judicial de los laudos producto del arbitraje se limita a la determinación de fraude, conducta impropia, ausencia de debido proceso de ley, violación a la política pública, falta de jurisdicción del árbitro o que el laudo no resuelve todos los asuntos en controversia. Íd. Empero, de las partes haber pactado que el laudo de arbitraje sea emitido conforme a derecho, entonces los tribunales podrán corregir errores jurídicos a la luz del derecho aplicable. Íd. Así, cuando un convenio colectivo dispone que los asuntos que han sometido al árbitro se resuelvan de acuerdo con el derecho, el árbitro no puede hacer caso omiso a las normas del derecho sustantivo, sino que debe resolver las controversias según las doctrinas legales vigentes. Íd.

### C.

De ordinario, la ley aplicable a una controversia es aquella vigente al momento de los hechos. De ahí que el Código Civil de Puerto Rico de 1930, en su Art. 3, estableciera que “[l]as leyes no tendrán efecto retroactivo, si no dispusieren expresamente lo contrario. En ningún caso podrá el efecto retroactivo de una ley perjudicar los derechos adquiridos al amparo de una legislación anterior”.<sup>16</sup>

Cónsono con lo anterior, nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que esta disposición tiene el efecto de una regla general de interpretación estatutaria y, por lo tanto, no se trata de un principio rígido de aplicación absoluta. **Clase A, B y C v. PRTC**, 183 DPR 666, 679 (2011). Asimismo, ha esbozado que la intención del legislador de darle efecto retroactivo debe aparecer expresamente o surgir claramente del estatuto mismo. Íd., citando a **Torres Rodríguez v. Carrasquillo Nieves**, 177 DPR 728, 758 (2009). En todo caso, los

---

<sup>16</sup> 31 LPRÁ sec. 3. Este precepto fue conservado en el Art. 9 del Código Civil de Puerto Rico de 2020, el cual establece lo siguiente: “[l]a ley no tiene efecto retroactivo, excepto cuando se dispone expresamente lo contrario. El efecto retroactivo de una ley, no puede perjudicar los derechos adquiridos al amparo de una ley anterior.” 31 LPRÁ sec. 5323.

estatutos con efectos retroactivos no pueden menoscabar las obligaciones contractuales ni los derechos adquiridos por virtud de una ley anterior. *Íd.*, pág. 680.

**D.**

La Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 8-2017, *supra*, con el fin de instituir al Gobierno como un empleador único y permitir la movilidad de empleados entre las diferentes agencias que lo componen. En aras de lograrlo, el estatuto derogó la Ley Núm. 184-2004 e implantó un nuevo sistema de administración de los recursos humanos del Poder Ejecutivo.<sup>17</sup>

Como principio cardinal, el Art. 2 de la referida ley estableció, entre otras cosas, que la política pública en cuanto a la administración de los recursos humanos incluiría centralizar la administración de los recursos humanos de todas las agencias e instrumentalidades bajo el Gobierno Central y unificar los planes de clasificación y retribución en la administración central donde los empleados en distintas agencias e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico con funciones iguales o similares estén clasificados bajo un nuevo sistema de clasificación.<sup>18</sup>

En esa misma línea, el Art. 3 de la ley detalló las siguientes definiciones aplicables a la medida, destacadas por su pertinencia:

[...]

(2) Agencia — es una unidad de trabajo adscrita al Gobierno Central que lleva a cabo el conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora.

(3) Ajustes Salariales — modificaciones que se realizan sobre el salario base de un empleado.

(4) Ascenso — constituye el cambio de un empleado de un puesto de una clase a un puesto de otra clase con funciones y salario básico superior.

[...]

(7) Autoridad nominadora — todo jefe de agencia con autoridad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno de Puerto Rico.

<sup>17</sup> La Ley Núm. 184-2004 era el estatuto que reglamentaba la administración de recursos humanos vigente al momento en que SPU presentó las querellas que dieron paso al presente caso. Sin embargo, prescindimos de su análisis porque, como cuestión de hecho, solo quedó probado que las empleadas realizaron las labores del puesto superior a partir de 2018.

<sup>18</sup> 3 LPRA sec. 1469a.

[...]

(12) Clase de puesto — grupo de puestos donde los deberes, tipo de trabajo, autoridad y responsabilidad son iguales o semejantes de forma tal que puedan incluirse bajo un mismo título o número, donde se exija a los aspirantes u ocupantes iguales requisitos mínimos, que se le ofrezcan las mismas pruebas de aptitud para su selección y que estén incluidos bajo la misma escala de retribución.

(13) Clasificación de Puestos — agrupación de puestos en clases con funciones iguales o similares, tomando en consideración sus deberes y responsabilidades.

[...]

(22) Escala de Retribución — margen retributivo que provee un tipo mínimo, uno máximo y varios niveles intermedios a fin de retribuir el nivel de trabajo que envuelve determinada clase de puestos y la adecuada y progresiva cantidad y calidad de trabajo que rindan los empleados en determinada clase de puestos.

(24) Estructura salarial o sueldos — esquema retributivo que incluya las escalas a utilizarse en la asignación de puestos en el Sistema de Clasificación Centralizado de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

[...]

(33) Plan de Clasificación o de Valoración de Puestos — sistema de clasificación de puestos centralizado y uniforme donde se agrupen todas aquellas funciones iguales o similares bajo un mismo puesto y que será administrado por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

(34) Planes de Retribución — sistema de escalas salariales establecidas mediante reglamento para retribuir los servicios de carrera y de confianza en el servicio público.

(36) Reclasificación — acción de clasificar o valorar un puesto que había sido clasificado o valorado previamente. La reclasificación puede ser a un nivel superior, igual o inferior.

[...]

A su vez, el Art. 4 creó la OATRH.<sup>19</sup> Entre las funciones y facultades de la OATRH, se incluyó: (1) asegurar y garantizar la transparencia en la administración del principio de mérito, publicando de forma electrónica el reclutamiento, selección, ascensos, traslados, descensos, clasificación de puestos y retención de los empleados de las agencias e instrumentalidades públicas; (2) centralizar el sistema de administración de personal, **eliminando de la categoría de administradores individuales a todas aquellas agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico**; y (3) establecer un Sistema de Clasificación Uniforme,

---

<sup>19</sup> 3 LPRA sec. 1470.

consolidando aquellas funciones iguales o similares. (énfasis nuestro).<sup>20</sup>

Asimismo, la Sección 6.2 dispuso varias normas en cuanto a las clasificaciones de puestos, entre las cuales se destacan las siguientes:

1. En virtud de la presente Ley se ordena a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico a comenzar con carácter inmediato el proceso de centralización y unificación de los planes de clasificación de las agencias e instrumentalidades públicas adscritas al Gobierno Central.

3. Los puestos se agruparán en clases de puestos tomando en consideración aquellos elementos del puesto iguales o similares, de forma tal que pueda exigirse a sus ocupantes los mismos requisitos, así como los mismos criterios para su selección y puedan recibir sus ocupantes la misma retribución, independientemente de la agencia para la que trabajen.

7. Todo puesto debe estar clasificado dentro del plan de clasificación o de valoración correspondiente de carrera o de confianza. No se podrá nombrar persona alguna a un puesto que no esté clasificado dentro de uno de los planes de clasificación. El incumplimiento con lo anterior dará base para la declaración de la nulidad de la acción en cuestión.<sup>21</sup>

Entretanto, la Sección 6.4 reguló los ascensos, traslados, descensos y la movilidad entre agencias, dándole a la OATRH la responsabilidad de asegurar que las agencias provean los mecanismos apropiados para estas transacciones de personal.<sup>22</sup>

Respecto a los ascensos, esta sección dispuso que:

Una vez aprobada esta Ley, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico en conjunto con la Autoridad Nominadora determinará las clases de puestos, o su equivalente en otros planes de valoración de puestos, que debido a las necesidades particulares de la agencia o a la naturaleza de las funciones de dichas clases de puestos, requieren que se cubran mediante el ascenso de empleados.<sup>23</sup>

Por último, entre las reglas de retribución aplicables a todas las agencias, la Sección 7.2 dispuso las siguientes:

[...]

1. La Oficina establecerá planes de retribución para los empleados de carrera, otro plan de retribución para los

---

<sup>20</sup> 3 LPRA sec. 1470b.

<sup>21</sup> 3 LPRA sec. 1472b.

<sup>22</sup> 3 LPRA sec. 1472d.

<sup>23</sup> Íd.

empleados sindicados, otro para los empleados excluidos de la sindicación y otro para los de confianza, conforme a su capacidad fiscal, realidad económica y con el método de análisis y evaluación de puestos seleccionados. El sistema retributivo seleccionado deberá promover la uniformidad y justicia en la fijación de los sueldos de los empleados.

2. La Oficina recomendará a las agencias, de acuerdo a sus necesidades y a su presupuesto asignado, las estructuras de salarios de los puestos de carrera de clases que sean cónsonas con el sistema de valoración de puestos. Además, deberán mantener al día las estructuras, de manera que éstas sean representativas de la realidad económica, capacidad fiscal y costo de vida en el país.

3. La Oficina administrará el plan de retribución en relación con las áreas esenciales al principio de mérito. Estas no podrán efectuar ninguna acción que atente o sea contraria al principio de mérito en las transacciones de personal en el servicio público de carrera  
[...]

7. Los aumentos por ascenso a ser otorgados por las agencias podrán valorarse en términos porcentuales o en el equivalente en tipos intermedios. Esta determinación dependerá de la estructura salarial a la que esté asignada. Sin embargo, el aumento no deberá ser menor que la diferencia entre tipos mínimos de las escalas.  
[...]

**13. En los casos de reclasificación aplicarán las normas de ascensos, traslados, descensos y movilidad que determine la Oficina en su reglamentación.**

[...]

(Énfasis nuestro).

#### IV.

En el presente recurso, SPU impugnó una *Sentencia* dictada por el TPI, la cual revocó en su totalidad un *Laudo de arbitraje* emitido por la CASP. En su lugar, la parte peticionaria solicitó que ordenemos tanto la reclasificación de las empleadas como el correspondiente ajuste de salario con efecto retroactivo al 2 de mayo de 2021.

Por un lado, la decisión de la CASP ordenó al Departamento a reclasificar los puestos de las empleadas a partir del 22 de mayo, pero decretó que el ajuste salarial se realizara con efecto retroactivo al 1 de julio de 2021. El foro administrativo basó su determinación en que, pese a que las querellas fueron presentadas en el 2012, solo quedó probado que las empleadas realizaban las funciones del puesto superior a partir del 2018. No obstante, dictaminó que el ajuste salarial procedía únicamente a partir del 2021 porque la Ley

Núm. 3-2017, *supra*, prohibía el aumento por reclasificación durante su vigencia.

Por el otro, la *Sentencia* recurrida revocó el *Laudo de arbitraje* tras sendos recursos de revisión judicial promovidos por cada parte, que fueron consolidados. A juicio del foro primario, la determinación de la CASP no fue emitida conforme a derecho porque, en virtud de la Ley Núm. 8-2017, el Departamento no poseía la facultad para reclasificar a las empleadas ni realizar el ajuste salarial correspondiente. En este sentido, estimó que la modificación le competía a OATRH.

Inconforme con ambas determinaciones, SPU arguyó que tanto la CASP como el TPI se apartaron de los hechos estipulados por las partes, los cuales demostraban que, desde la radicación de las querellas en 2012, las empleadas realizaron y continúan realizando funciones directamente relacionadas con el puesto de superior jerarquía. Por esta razón, discutió que la controversia debía resolverse conforme al derecho aplicable a esa fecha y, por tanto, la Ley Núm. 66-2014, *supra*, la Ley Núm. 3-2017, *supra*, y la Ley Núm. 8-2017, *supra*, no eran de aplicación al caso por haber sido aprobadas con posterioridad a la presentación de las querellas. En consecuencia, esbozó que la Ley Núm. 184-2004, *supra*, y los reglamentos vigentes permitían la modificación solicitada.

Por otro lado, el Departamento argumentó en contra de la expedición del *certiorari* solicitado o, en la alternativa, la confirmación de la *Sentencia* del TPI. A su entender, el *Laudo de arbitraje* en controversia fue emitido contrario a derecho, puesto que, en virtud de la Ley Núm. 8-2017, *supra*, el Departamento no poseía la facultad para reclasificar a las empleadas ni aprobar el correspondiente ajuste salarial. Cónsono con esto, la parte recurrida añadió que el ajuste no procedía, luego de que la Ley Núm. 3-2017, *supra*, congelara la concesión de aumentos en beneficios

económicos o compensación monetaria extraordinaria a los empleados del Poder Ejecutivo.

A su vez, la parte recurrida puntualizó que el foro administrativo entendió correctamente que SPU no demostró que las empleadas ejercieran las funciones del puesto superior con anterioridad al 2018. Por ello, aplicando la deferencia que los tribunales le deben a este tipo de determinaciones, arguyó que esta Curia no debía variar la conclusión de la árbitro.

Analizado el recurso y el expediente del caso, resulta evidente que el TPI no incidió en el error señalado al revocar el *Laudo de arbitraje* emitido por la CASP. Por el contrario, el dictamen del foro arbitral fue incorrecto en derecho. *Veamos.*

En primer lugar, según el acuerdo de sumisión que las partes sometieron a la CASP, el laudo de la árbitro debía emitirse conforme a derecho.<sup>24</sup> Es decir, las determinaciones del foro administrativo no podían hacer caso omiso a las normas del derecho sustantivo. Por consiguiente, la revisión judicial del *Laudo de arbitraje* emitido en este caso se extiende al examen de errores jurídicos a la luz del derecho aplicable.

En segundo lugar, las determinaciones del foro arbitral gozan de una gran deferencia por parte de esta Curia, la cual no debe ceder a menos de que surja evidencia de fraude, conducta impropia, ausencia de debido proceso de ley o violación a la política pública. En este caso, no surge ni la parte peticionaria aporta prueba de tal

---

<sup>24</sup> Nótese que la *Sentencia* recurrida en este caso consignó que el Convenio Colectivo firmado entre las partes dispuso en su Artículo XII, Sección 8, Inciso 3 que las controversias sometidas al arbitraje serían resueltas conforme a derecho. En específico, citó lo siguiente:

El árbitro resolverá la controversia o asunto conforme a derecho, rindiendo el laudo por escrito, formulando las conclusiones pertinentes en cuanto a los hechos de la controversia y en cuanto a la aplicabilidad de este Convenio. El laudo será final y obligatorio para las partes siempre que sea conforme a derecho y/o no adolezca de ninguna de las causales de nulidad reconocidas por la jurisprudencia. Nada de lo aquí dispuesto facult[ó] al árbitro a alterar, modificar o enmendar disposición alguna de este Convenio. Apéndice del recurso de *Certiorari Civil*, Anejo 4, pág. 286.



tipo. Por esta razón, no existe motivo para variar la apreciación de la *Árbitro*, especialmente en su conclusión de que únicamente quedó probado que las empleadas realizaban las funciones del puesto superior a partir del 2018.

En tercer lugar, por lo anterior, resulta evidente que, como la ley aplicable a la controversia es aquella vigente al momento de los hechos probados, la Ley Núm. 8-2017, *supra*, es el estatuto aplicable en este caso.

En cuarto lugar, la Ley Núm. 8-2017, *supra*, impide la reclasificación solicitada por SPU ante la CASP, el TPI y esta Curia. Diversas disposiciones de esta ley centralizaron en la OATRH las determinaciones respecto a los planes de clasificación de las agencias. Entre ellas, la sección 6.4 del Art. 6 del estatuto prescribe que dicha Oficina “determinará las clases de puestos, o su equivalente en otros planes de valoración de puestos, que debido a las necesidades particulares de la agencia o a la naturaleza de las funciones de dichas clases de puestos, requieren que se cubran mediante el ascenso de empleados”.<sup>25</sup> Por este motivo, el Departamento no tenía la facultad para reclasificar a los empleados. Ante la improcedencia de la reclasificación, resulta imperativo concluir que tampoco corresponde el ajuste salarial reclamado. Visto de este modo, la CASP no emitió el *Laudo de arbitraje* conforme a derecho y, a su vez, el TPI acertadamente emitió su determinación al revocar el laudo por ese fundamento.

A la luz de lo anterior, resulta preciso concluir que el TPI no incidió en el error señalado por el recurso de *Certiorari Civil* presentado por SPU. Por tal razón, procede *confirmar* la *Sentencia* recurrida.

---

<sup>25</sup> 3 LPRA sec. 1472d.

**V.**

Por los fundamentos que anteceden, se *expide* el auto de *certiorari* y se *confirma* la *Sentencia* dictada por el TPI.

Lo acordó y manda el tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. El Juez Sánchez Ramos emite las siguientes expresiones: Por considerar que no se justifica ninguna intervención judicial con el laudo emitido por la árbitro, el Juez Sánchez Ramos hubiese revocado parcialmente la sentencia objeto de revisión. Es razonable, y no contraria a derecho, la conclusión de la árbitro a los efectos de que, culminada la vigencia de la Ley 3-2017 (es decir, a partir del 1 de julio de 2021), el Estado Libre Asociado debió realizar el ajuste salarial por reclasificación. Dicho ajuste no estaba prohibido por la Ley 9-2021 y el mismo se podía y debía realizar independientemente de que, a raíz de la Ley 3-2017, hubiese cambiado la agencia del Poder Ejecutivo a cargo del trámite administrativo correspondiente. En fin, nada en el récord justificaba que el Tribunal de Primera Instancia se apartara de la regla general de otorgar amplia deferencia a los laudos en el ámbito laboral.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones