Estado Libre Asociado de Puerto Rico
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGION JUDICIAL SAN JUAN-CAGUAS
PANEL III

DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA Peticionario V. HÉCTOR E. RAMOS SOLLA Recurrido	KLCE201600683	*Certiorari* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan Sobre: Confirmación de Laudo emitido en arbitraje Caso Núm.: K AC2014-0817

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramírez Nazario, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Candelaria Rosa.

Rodríguez Casillas, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de noviembre de 2016.

Comparece ante nos el Estado Libre Asociado, en representación del Departamento de la Familia (Departamento) mediante el presente recurso para solicitarnos la revocación de una Sentencia dictada el 26 de enero de 2016 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI).[1] Por medio del referido dictamen se declaró *sin lugar*, la solicitud de revisión judicial de un laudo de arbitraje obrero-patronal que fue emitido el 4 de agosto de 2014. El 12 de febrero de 2016, el Departamento presentó una Moción de Reconsideración la cual fue declarada *no ha lugar* mediante Resolución dictada el 17 de marzo de 2016.[2]

Examinado el presente recurso de *certiorari*, denegamos expedir el auto solicitado.

---

[1] Notificada el 28 de enero de 2016.
[2] Notificada el 23 de marzo de 2016.

-I-

El asunto ante nuestra consideración se originó con el traslado del Sr. Héctor Ramos Solla del puesto que ocupaba en la Administración de Desarrollo Socioeconómico (ADS) del Departamento de la Familia como Auxiliar Fiscal I con un sueldo de $1,548.00, al puesto de Analista de Determinación de Incapacidad I (Analista) con un sueldo de $1,344.00 adscrito al Secretariado. El referido cambio se hizo efectivo el 6 de noviembre de 2009, luego de pasar por diversos trámites administrativos, que se dieron en el marco de las disposiciones vigentes en aquel entonces a tenor con la Ley Núm. 7-2009.[3] Entre estos trámites estuvo el emitir una convocatoria interna para el puesto de Analista, con el fin de que el Departamento emitiera una Certificación de Elegibles para dicho puesto. El Sr. Ramos Solla participó de dicha convocatoria y fue seleccionado mediante la Certificación de Elegibles. El 9 de noviembre de 2009 se notificó oficialmente al Sr. Ramos Solla que fue seleccionado a ocupar el puesto de Analista con el salario inicial antes mencionado.

El 17 de noviembre de 2009 el Sr. Ramos Solla inició un reclamo ante el Departamento en el que solicitó que se le igualara su actual salario al sueldo que recibía anteriormente, por entender que se había realizado un traslado. Durante el proceso administrativo las partes no llegaron a un acuerdo, pues el Departamento entendía que el Sr. Ramos Solla *no fue trasladado*, sino que se trató de un *nuevo reclutamiento* mediante Certificación de Elegibles. Ante ello, el 9 de septiembre de 2010 la Unión Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico (SPU), en nombre del Sr. Ramos Solla, presentó una Querella ante la CASP impugnando la decisión del Departamento.

---

[3] El Sr. Ramos Solla ocupó el puesto de Auxiliar Fiscal I en ADS hasta el 5 de noviembre de 2009.

Las partes, por medio de sus representantes legales, sometieron el caso para que se resolviera como una controversia de estricto derecho. Por lo cual, la CASP le concedió oportunidad a las partes para que sometieran un escrito en el que sometieran los hechos estipulados, proyectos de sumisión, memorandos de derecho y cualquier prueba que sustentara sus posiciones. Así, se le solicitó al Árbitro que determinara si el salario que se le había fijado al Sr. Ramos Solla como Analista se realizó conforme a derecho, tomando especial atención en las disposiciones de la Ley Núm. 184-2004 y la Ley Núm. 7-2009; de determinarse que no fue fijado conforme a derecho, deberá establecer el remedio adecuado.

El 4 de agosto de 2014 la CASP emitió el laudo en el que determinó que el salario del Sr. Ramos Solla como Analista no se fijó conforme a derecho. La CASP determinó que se fijara el salario del Sr. Ramos Solla en $1,548.00, conforme al salario devengado en su anterior empleo y ordenó que se pagara retroactivo al 6 de noviembre de 2009. El árbitro recogió las estipulaciones de hechos realizadas por las partes en las determinaciones de hechos. Entre los hechos estipulados destacan, que al ***5 de noviembre de 2009*** el Sr. Ramos Solla ocupaba el puesto de Auxiliar Fiscal I con un salario de $1,548.00 y que éste aceptó ocupar el puesto de Analista, el cual comenzó a ejercerlo el ***6 de noviembre de 2009*** con un salario de $1,344.00.[4] Cabe destacar, que como parte de la prueba documental presentada en conjunto se encontraba un *Informe de Cambio* que recogía los datos de la transacción de personal que se realizó con el Sr. Ramos Solla, la cual fue identificada como un ***traslado***.[5]

Inconforme con la determinación de la CASP, el 19 de agosto de 2014 el Departamento impugnó el laudo ante el TPI. El

---

[4] Véase apéndice del recurso, págs. 83-85.
[5] *Id.*, pág. 28.

Departamento planteó ante el foro de instancia tres asuntos fundamentales: (1) que la transacción de personal realizada no fue un traslado como concluyó la CASP, sino un nuevo nombramiento mediante certificación de elegibles; (2) que la evidencia presentada y estipulada por las partes demostró que el Sr. Ramos Solla renunció conscientemente a su anterior salario y acepto el salario base del puesto de Analista; (3) que erró la CASP al fijar el salario del Sr. Ramos Solla en $1,548.00 y ordenar el pago retroactivo de la diferencia dejada de pagar. El Departamento argumentó que al abrirse una convocatoria para el puesto de Analista, el Sr. Ramos Solla haber participado en ella, éste aceptó el empleo bajo la condición de que el salario sería menor.

El 26 de septiembre de 2014, la SPU presentó su oposición a la solicitud de revisión de laudo presentada por el Departamento. Argumentó, que surge del propio *Informe de Cambio* mediante el cual se documentó la transacción de personal que se realizó, que el mismo se trataba de *traslado* de un puesto en una escala 7 a un puesto en una escala 13. La SPU destacó que el hecho que el Sr. Ramos Solla nunca se desvinculó de su relación laboral con el Departamento confirma que se trató de un traslado y no de un nuevo nombramiento.

El 26 de enero de 2016, el TPI emitió la *Sentencia* objeto del presente recurso de *certiorari*. Destacó que la convocatoria que realizó el Departamento fue una *interna*, en la que se indicaba que la escala salarial del puesto de Analista fluctuaba entre $1,344.00 y $2,102.00, sin identificar el salario especifico que devengarían los seleccionados. Asimismo, indicó que conforme a los *hechos estipulados*, el Sr. Ramos Solla fue notificado que su salario sería de $1,344.00 por primera vez mediante vía telefónica, una vez ya había sido seleccionado para ocupar el puesto de Analista.

En su análisis del derecho aplicable, el TPI indicó que en este caso se debían considerar las disposiciones de la Ley Núm. 184-2004 y las normativas internas del Departamento, tomando en particular atención que la transacción de personal en controversia se realizó durante la vigencia de la Ley Núm. 7-2009, la cual es de aplicación al caso.

El TPI indicó que la Ley Núm. 184-2004 dispone que como parte del principio de mérito que regirá el Servicio Público, el traslado es uno de los mecanismos que se fomentan para lograr que aquellos empleados más aptos ocupen las posiciones en el Gobierno. En cuanto a la Ley Núm. 7-2009, el TPI interpretó que dicho estatuto era cónsono con las disposiciones sobre *traslados* de la Ley Núm. 184-2004. En particular, sostuvo que la Ley Núm. 7-2009 fomentaba que la primera alternativa para ocupar puesto, que eran necesarios volver a ocupar, fuera mediante personal dentro de la agencia y de no ser posible por medio de traslados interagenciales.

Por otra parte, el TPI destacó la Carta Circular Núm. 2009-14 emitida por la Junta de Reestructuración y Estabilización Fiscal (JREF), en la se detalla el procedimiento de traslado de empleados durante la vigencia de la Ley Núm. 7-2009. En particular, resaltó que la JREF permitió los traslados de un puesto a otro en otros planes de valoración o de una clase a otro tipo de clase, siempre y cuando el empleado cumpliera con los requisitos de reclutamiento para dicho puesto y que dicho traslado no conllevara un aumento de sueldo. Aclarando, que en casos con diferentes planes de retribución se puede ajustar el sueldo del empleado siempre y cuando se encuentre dentro de la nueva escala retributiva. Por otro lado, el TPI destacó que la Sección 6.3 inciso 3(b) de la Ley 184-

2004,[6] dispone que la convocatoria de un puesto debe incluir el sueldo que recibirá la persona y que a pesar de ello la convocatoria del Departamento solo identificó la escala salarial del puesto. El TPI indicó, que en cuanto a la retribución del empleado trasladado, no surge de la Carta Circular Núm. 2009-14 que la JREF autorizara una reducción salarial como parte del traslado de un empleado. Ante ello, señaló que la actuación del Departamento de reducir el salario del Sr. Ramos Solla, no se sostiene a la luz de las disposiciones legales relacionadas con las transacciones de personal vigentes.

Inconforme el Departamento acudió ante nos mediante el recurso de epígrafe, cuestionando la determinación del TPI de la transacción de personal que se realizó con el Sr. Ramos Solla fue un traslado y no un nuevo nombramiento. El 31 de mayo de 2016, la SPU presentó su alegato en oposición. Atendida la posición de ambas partes, nos encontramos en posición de resolver.

-II-

Examinemos el derecho aplicable a los hechos previamente reseñados.

El Reglamento del Tribunal de Apelaciones dispone que este foro apelativo podrá revisar una resolución, orden o sentencia de la revisión de un laudo de arbitraje que haya realizado el Tribunal de Primera Instancia, mediante un recurso de *certiorari.*[7]

El Reglamento del Tribunal de Apelaciones establece además varios criterios, para que este foro apelativo se guíe en el ejercicio de su discreción al decidir si expide o no el auto de *certiorari.* A esos fines, la Regla 40 del Reglamento de este Tribunal dispone lo siguiente:

---

[6] 3 L.P.R.A. sec. 1462b (3) (b).
[7] Regla 32(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R. 32(D). Énfasis nuestro; *Hosp. Del Maestro v. U.N.T.S.*, 151 D.P.R. 934, 941-942 (2000).

> *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 Tribunal de Primera Instancia.*
> *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 causan 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.*[8]

Cabe señalar que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sido claro en señalar que un tribunal revisor no debe sustituir su criterio por el del foro de instancia, salvo cuando estén presentes circunstancias extraordinarias o indicios de *pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto.*[9] De lo que se trata es que un tribunal apelativo ejerza su función revisora. A esos fines, debe determinar cuándo un tribunal de instancia ha abusado de su discreción, lo cual no constituye una tarea fácil.[10] Para realizarla adecuadamente, el Tribunal Supremo indica expresamente que el adecuado ejercicio de discreción judicial está estrechamente relacionado con el concepto de *razonabilidad.*[11]

Finalmente, cabe señalar además que en cuanto a las determinaciones laborales que los árbitros emiten mediante laudos, los tribunales confieren gran deferencia a estos. A esos fines, el Tribunal Supremo, ha señalado específicamente lo siguiente:

> *[L]os tribunales confieren gran deferencia a las interpretaciones que haga el árbitro en el laudo de arbitraje relacionado a lo acordado en el convenio colectivo. Por tal razón, la revisión judicial de los laudos emitidos en el procedimiento de arbitraje se limitará a las instancias en las cuales quede demostrada la existencia de fraude, conducta impropia del árbitro, falta del debido proceso de ley, ausencia de jurisdicción, omisión de resolver todas las cuestiones en disputa o que el laudo sea contrario a la*

---

[8] 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R. 40. Énfasis nuestro.
[9] *Coop.Seguros Múltiples de P.R. v. Lugo*, 136 D.P.R. 203, 208 (1994).
[10] *Rivera y otros v. Bco. Popular*, 152 D.P.R. 140, 155 (2000).
[11] *Id.*

> *política pública. Lo anterior implica que un laudo no puede anularse por meros errores de criterio ya sean éstos en cuanto a la ley o en cuanto a los hechos.*[12]

La Ley Núm. 7-2009, establece para la implementación de varias medidas dirigidas a conseguir ahorros y reducción en los gastos del Gobierno de Puerto Rico. En ese sentido, el Art. 33(g) establecía que el objetivo del estatuto era reducir los gastos operacionales y de nómina pagaderos del Fondo General, armonizado con el interés gubernamental de asegurar la calidad y la continuidad en el ofrecimiento de los servicios a la ciudadanía. Con dicho fin, los Art. 37.04 y 38.02 del referido estatuto establecían una suspensión temporera de las leyes, convenios colectivos y otros preceptos referentes a traslados, retención de empleados, adopción de registro de elegibles, entre otros. De igual manera, el Art. 41 de la Ley Núm. 7-2009 disponía lo siguiente en cuanto a los traslados

> *Artículo 41.-Traslados.*
>
> *Durante las Fases I, II y III de este Capítulo III, y con el fin de asegurar la continuidad y calidad de los servicios gubernamentales, la JREF podrá autorizar traslados de empleados entre puestos, clases y niveles de puestos, grupos de empleados, unidades apropiadas, de unidades sindicales a no sindicales y viceversa, en una misma Agencia o entre Agencias; disponiéndose, que el empleado trasladado deberá cumplir con los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia necesaria para ocupar el puesto. El empleado trasladado estará sujeto al período probatorio requerido para el puesto. Quedará en suspenso, durante la vigencia de las Fases I, II y III, toda aquella disposición de ley, reglamento, convenio, acuerdo o precepto que sea contrario a lo indicado en este Capítulo III; disponiéndose, que existirá total flexibilidad para realizar los traslados.*

La JREF ente administrativo asignado a regular los procedimientos gubernamentales durante la vigencia de la Ley Núm. 7-2009, emitió la Carta Circular Núm. 2009-14 que regulaba el proceso de traslados. En lo pertinente, se establece lo siguiente:

> *<u>Criterios</u>:*
>
> *I. Un traslado de empleado significa el cambio de un empleado de un puesto a otro en la misma clase* ***o un puesto en otra clase con funciones o salario básico de nivel similar.*** *Se permitirá efectuar traslados de empleados en la misma agencia (intra-agencial) o entre*

[12] *C.O.P.R v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 328-329 (2011). Casos citados omitidos.

> *agencias (interagencial) conforme a las normas aquí delineadas. Los traslados no podrán hacerse arbitrariamente.*
> *II. Se permitirán traslados de un puesto a otro en la misma clase, o su equivalente en otros planes de valoración, o de un puesto en una clase a un puesto en otra clase, siempre que el empleado reúna los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia establecidos para la clase de puesto al cual sea trasladado. El Departamento u Oficina de Recursos Humanos de la agencia a la cual el empleado sea trasladado será responsable de identificar el personal que adiestrará en las nuevas funciones al empleado.*
>
> . . . . . .
>
> *VIII. Todo Traslado realizado durante la vigencia de la Ley Núm. 7* ***no conllevará aumento*** *de sueldo alguno. En caso de traslados entre agencias con diferentes planes de retribución no se podrá ajustar el sueldo del empleado a las escalas retributivas adoptadas por la agencia. El empleado trasladado recibirá los beneficios marginales que ofrece la agencia a la cual es trasladado.*
>
> *<u>Requisitos Administrativos</u>:*
>
> *1. […].*
>
> . . . . . .
>
> *4. No se permitirán traslados que conlleven* ***aumentos*** *en la compensación del empleado. Todo traslado debe estar dirigido a producir ahorros.*
> *5. Todo traslado debe cumplir con la Ley Núm. 7 y debe estar dirigido a lograr el objetivo establecido en el Artículo 33 (g).*

-III-

A la luz del derecho previamente discutido, resolvemos que la sentencia del tribunal de instancia llega a un resultado razonable. En este caso el Departamento alegó que tanto el árbitro como el foro de instancia erraron al catalogar como un traslado, la transacción de personal que se realizó con el Sr. Ramos Solla. No tiene razón.

Recordemos, que en nuestro rol como foro apelativo es norma reiterada que no habremos de intervenir con el ejercicio de la discreción del tribunal de instancia, salvo en caso de un *craso abuso de discreción o que el tribunal actu[ara] con prejuicio y parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que nuestra intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial.*[13] En ese

[13] *Lluch v. España Service Sta.*, 117 D.P.R. 729, 745 (1986).

sentido, la apelación o revisión se da contra la sentencia apelada; es decir, contra el resultado y no contra sus fundamentos.[14]

El resultado al que llegó la CASP y el TPI es correcto. Ello es así, si se toma en consideración la clasificación que realizó el propio Departamento de la transacción de personal en controversia que surge del *Informe de Cambio* que se preparó para ello, identificándola como un *traslado*. Asimismo, cabe destacar que el Sr. Ramos Solla no se desvinculó del servicio público, pues una vez culminaron sus funciones como Auxiliar Fiscal I, al día siguiente comenzó a ejercer el puesto de Analista. Igualmente, aun cuando los puestos estaban en escalas de retribución distintas, el salario que devengaba el Sr. Ramos Solla antes de la transacción de personal, se encontraba dentro de la escala salarial de puesto de analista.

De manera que, el traslado que se realizó estaba contemplado en las disposiciones de la Ley Núm. 7-2009. Asimismo, la determinación del árbitro y avalada por el TPI, en la que se ordena ajustar el salario del Sr. Ramos Solla al salario que devengada antes del traslado, no está en conflicto con las disposiciones de la Ley Núm. 7-2009 o de la Carta Circular Núm. 2009-14. Esto debido a que al así hacerlo no se realizaba un gasto adicional, ni se aumentaba un salario, lo cual sí era contrario a lo establecido en el mencionado estatuto.

Así pues, tanto el laudo como la sentencia, nos parecen determinaciones razonables tomadas en sano juicio jurídico.

-IV-

Por los fundamentos antes expresados, denegamos la expedición del auto solicitado.

---

[14] *Asoc. de Pescadores Punta Figueras, Inc. v. Marina Puerto del Rey* 155 D.P.R. 906, 920 (2001).

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones