

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y CAGUAS
PANEL V

AMILCAR TIRADO
LUNA, DIVISIÓN DE
EMPLEADOS
PÚBLICOS DE LA
UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES
Peticionario

v.

DEPARTAMENTO DE
SALUD
Recurrida

KLCE201600306

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

Civil. Núm.
K AC2015-0944

Sobre:
IMPUGNACIÓN DE
LAUDO L-15-111

Panel integrado por su presidenta, la Juez García García, el Juez Hernández Sánchez y la Jueza Soroeta Kodesh.

Hernández Sánchez, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

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

El 1 de marzo de 2016, el peticionario, el Sr. Amílcar Tirado Luna (peticionario), representado por la División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores (Unión), presentó un Recurso de *Certiorari* ante nos. Solicitó la revisión de la *Sentencia* emitida el 28 de enero de 2016, con notificación del 1 de febrero de 2016 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI). Mediante dicha determinación el TPI confirmó el *Laudo* emitido por la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) confirmando la determinación del Departamento de Salud (recurrida) de clasificar al peticionario al puesto de Oficial Certificador.

Examinados los escritos presentados por las partes y a la luz de las normas de derecho pertinentes, denegamos la expedición del auto de *Certiorari*.

I

El 29 de febrero de 2012, la División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores (UNIÓN), a través de su Oficial de Servicio, el Sr. Gerson Guzmán López, presentó una *Querrela* en representación del peticionario ante la CASP.

El peticionario labora para el Departamento de Salud en el programa Woman, Infant and Child (WIC). Está destacado en la Región Metropolitana de dicho programa y posee una preparación académica de doctor en medicina de la Universidad de San Pedro de Macoris, República Dominicana. En el año 1995, el peticionario ocupaba un puesto como Funcionario Ejecutivo I y como parte de sus funciones estaba certificar, tomar medidas, pesos, tallas, leer las evaluaciones y atender a las embarazadas, infantes y niños. Además, refería al Departamento de la Familia los niños que no cumplieren con las vacunas necesarias. Posteriormente, el 1 de julio de 1998, el peticionario fue nombrado al puesto de Funcionario Ejecutivo II en el Programa WIC. Durante este tiempo el peticionario desempeñó tareas de Encargado de Clínica y como parte de sus funciones estaba a cargo de la asistencia del personal de la clínica.

Luego, el 10 de diciembre de 2003, la Sra. Isabel C. Gómez Álamo, Supervisora de la División de Reclutamiento y Selección de la Agencia (Supervisora) suscribió una carta dirigida al peticionario. Le indicó que, luego de realizar una evaluación de la preparación académica y experiencia de empleo, este reunía los requisitos para las posiciones de Funcionario Ejecutivo III y Auxiliar Médico. Añadió que las convocatorias para esas clases se encontraban cerradas, pero le sugirió que estuviera atento a los anuncios donde indicaban convocatorias a exámenes. Igualmente, no le garantizó que, de emitirse una convocatoria, cualificaría para

esa posición ya que los requisitos variaban de acuerdo a las necesidades.

Así pues, el 31 de octubre de 2005, el peticionario suscribió una carta dirigida al Lcdo. Hermes Rivera Polanco, Director de la Oficina de Recursos Humanos (Director), titulada RE: Solicitud Formal de Revisión de Posición. En su carta solicitó una revisión a la petición de ascenso ya que habían transcurrido más de tres años sin, alegadamente, haber sido considerado a una posición acorde con su preparación académica.

Luego, el 2 de julio de 2007, entró el Nuevo Plan de Clasificación de la recurrida (Plan). Con la implantación de este nuevo Plan, el Director suscribió un comunicado donde reclasificó el puesto del peticionario de Funcionario Ejecutivo II a Técnico de Programa I, dentro del mismo programa de WIC.

Inconforme, el 31 de julio de 2007, el peticionario cumplimentó un Formulario de Revisión Administrativa de Clasificación de Puesto. Manifestó que realizaba tareas adicionales y de supervisión al personal de enfermería. El peticionario añadió que la Directora del Programa WIC lo ha tratado como Encargado de Clínica Santurce en todo momento y que poseía una preparación académica al nivel de Doctor en Medicina. Asimismo, el 21 de septiembre de 2011, el peticionario le cursó un comunicado a la Dra. Concepción Quiñones de Longo, Sub Secretaria de la recurrida solicitándole una reunión. Igualmente, el 26 de septiembre de 2011, el peticionario le cursó un comunicado a la Sra. Daisy Bosch, Directora de Recursos Humanos de la recurrida. Requirió una reunión para que se le evaluara acorde a su preparación académica.

Insatisfecho con la decisión de la recurrida, el peticionario, representado por la Unión, presentó una petición de arbitraje ante la CASP y se señaló una *Vista* de Arbitraje para el 14 de febrero de

2014. Iniciada la *Vista*, salió a relucir que no se incluyó al peticionario en el proceso de cumplimentar el cuestionario.

Así pues, el 20 de junio de 2014 se emitió una *Resolución* mediante la cual se ordenó a la recurrida a realizar una investigación en cuanto al Cuestionario de Clasificación usado para clasificar al peticionario. Luego, el 14 de octubre de 2014 se emitió una *Resolución* mediante la cual se señaló la vista de arbitraje para el 19 de febrero de 2015. Posteriormente, el 24 de julio de 2014, el peticionario le entregó a la Lcda. Milane S. Medina, Supervisora Regional de la Región Metro – Fajardo, el nuevo Cuestionario de Clasificación cumplimentado por él, detallando las funciones que realiza actualmente.

Así pues, el 23 de septiembre de 2015 con notificación de ese mismo día, la CASP emitió un *Laudo* mediante el cual decretó la desestimación de la Querrela y concluyó que la recurrida había clasificado correctamente al peticionario como Oficial Certificador.

El Árbitro determinó en lo pertinente que:

“Según vemos de la evidencia existente, el Sr. Tirado Luna ciertamente tiene una preparación académica en el área de medicina. Pero su preparación académica no es en el área de nutrición. No es un nutricionista licenciado en propiedad. Tampoco surge evidencia que nos sostenga que haya realizado labores de supervisión. No contamos en el expediente con evidencia que indique, ejerciendo su autoridad y discreción, haber disciplinado a algún empleado.

Tampoco contamos con una Hoja de Deberes que evidencie la cantidad de empleados subalternos. En este tipo de alegación es necesario evidencia fehaciente que lleve a pensar a la ocurrencia del hecho presumido. Recordemos que las presunciones son reglas que controlan el modo de evaluar la evidencia. *Pueblo v. Reyes Morán*, 123 DPR 786 (1989). Y meras alegaciones no constituyen prueba. *Reece Corp. v. Ariela Inc.*, 122 DPR 270 (1988). A base de la evidencia, sus funciones son más acordes con aquellas que realiza un líder de grupo (“group leader”) y no de supervisar en propiedad. Para ejercer la supervisión, es necesario que tenga facultad de ejercer su discreción para la imposición de medidas disciplinarias. Si coordina las funciones en el área de trabajo para facilitar la función de supervisión de un

superior, esa persona es un encargado de grupo y no un supervisor en propiedad.

En el presente caso existía una presunción de corrección por parte de la agencia en cuanto a la clasificación realizada. Para derrotar dicha presunción, era necesaria evidencia fehaciente relacionada a la supervisión ejercida, como aplicación de disciplina progresiva o recomendaciones para ascensos, que nos pusiera en posición de establecerlo en una supervisión directa. No en lo que se conoce en el área de administración como un líder de grupo (“group leader”).

Insatisfecho con el Laudo de Arbitraje Núm. L-15-111 emitido por CASP, el 22 de octubre de 2015 el peticionario presentó un *Recurso de Revisión Judicial* ante el TPI. El peticionario insistió en que debió de haber sido reclasificado como Funcionario Ejecutivo III debido a su preparación académica y a que realizaba funciones de supervisión como Encargado de Clínica.

Finalmente, el 28 de enero de 2016, con notificación del 1 de febrero de 2016, el TPI emitió una *Sentencia*. Mediante dicha determinación el TPI declaró No Ha Lugar la petición de revisión para revocar el *Laudo*. Manifestó en lo pertinente que:

“[a]un cuando nuestra posición es la de abstenernos a revisar el Laudo traído a nuestra atención, entendemos que el Árbitro correctamente dictaminó que en casos que no son sobre medidas disciplinarias, la Agencia cuenta con una presunción de corrección y le correspondía al querellante derrotar dicha presunción con evidencia fehaciente que estableciera que en efecto éste realizaba funciones de supervisor. Según la apreciación del Árbitro, que respetamos, el querellante no proveyó dicha evidencia, mientras que la agencia presentó como testigo a la Sra. Liliana Torres Resto, Especialista en Recursos Humanos II en la División de Clasificación y Retribución de la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia, quien ha laborado en el área de clasificación por 25 años...”.

Inconforme con la decisión del TPI, el 1 de marzo de 2016, el peticionario presentó un *Recurso de Certiorari* ante nos. Manifestó como señalamiento de error que:

ERROR: LA PRUEBA DISPONIBLE EN PODER DEL EMPLEADO, DADO A QUE EL DESCUBRIMIENTO DE PRUEBA LE FUE NEGADO DURANTE EL PROCESO EN EL CASO, NO FUE REBATIDA; EL TRIBUNAL A

QUO COMETI[Ó] MANIFIESTO ERROR EN LA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA Y AL DETERMINAR QUE FUE CLASIFICADO CORRECTAMENTE.

Luego, el 11 de marzo de 2016 este foro emitió una *Resolución* mediante la cual concedió a la Procuradora General un término para que presentara su postura en cuanto al recurso de *Certiorari* presentado por la parte peticionaria.

Así pues, el 31 de marzo de 2016, la recurrida representada por la Oficina de la Procuradora General presentó un *Escrito en Cumplimiento de Orden y en Oposición a la Expedición del Auto Discrecional de Certiorari*.

II

A

El recurso de *certiorari* es el vehículo procesal extraordinario utilizado para que un tribunal de mayor jerarquía pueda corregir un error de derecho cometido por un tribunal de menor jerarquía. *Pueblo v. Díaz de León*, 176 DPR 913 (2009). El Tribunal de Apelaciones tiene la facultad para expedir el auto de *certiorari* de manera discrecional, por tratarse de ordinario de asuntos interlocutorios.

Con el fin de que podamos ejercer de forma sabia y prudente nuestra facultad discrecional de entender o no en los méritos de los asuntos que nos son planteados mediante el recurso de *certiorari*, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40, señala los criterios que para ello debemos considerar. *García v. Padró*, 165 DPR 324 (2005). Éstos son:

“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 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". 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40.

Ninguno de estos criterios es determinante por sí solo para el ejercicio de nuestra discreción como tampoco se trata de una lista exhaustiva. *García Morales v. Padró Hernández*, supra. La norma vigente es que un tribunal apelativo sólo intervendrá con las determinaciones interlocutorias discrecionales procesales del TPI cuando éste haya incurrido en arbitrariedad, pasión, prejuicio o parcialidad, o en un craso abuso de discreción o en una interpretación o aplicación errónea de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo. *Pueblo v. Rivera Santiago*, 176 DPR 559, 581 (2009); *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717-719 (2007); *In re Ruiz Rivera*, 168 DPR 246, 252-253 (2006); *García v. Asociación*, 165 DPR 311, 322 (2005); *Álvarez v. Rivera*, 165 DPR 1 (2005); *Meléndez Vega v. Caribbean Intl. News*, 151 DPR 649, 664 (2000); *Zorniak v. Cessna*, 132 DPR 170, 181 (1992); *Lluch v. España Services Sta.*, 117 DPR 729, 745 (1986); *Valencia Ex Parte*, 116 DPR 909, 913 (1986).

Un *certiorari* sólo habrá de expedirse si al menos uno de estos criterios aconsejan la revisión del dictamen recurrido. En otras palabras, el ordenamiento impone que ejerzamos nuestra discreción y evaluemos si, a la luz de alguno de los criterios contenidos en la misma, se requiere nuestra intervención. De no

ser así, procede que nos abstengamos de expedir el auto solicitado, de manera que se continúen los procedimientos del caso sin mayor dilación en el Foro de Instancia.

Al analizar la procedencia de un recurso de certiorari, debemos tener presente su carácter discrecional que debe ser usado con cautela y solamente por razones de peso. *Negrón v. Secretario de Justicia*, supra, pág. 91; *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 91 (2008); *Banco Popular de Puerto Rico v. Mun. de Aguadilla*, 146 DPR 651, 658 (1997).

Por su parte, la discreción se define como el poder para decidir en una u otra forma y para escoger entre uno o varios cursos de acción. Significa que el discernimiento judicial debe ser ejercido razonablemente para poder llegar a una conclusión justiciera. La discreción que tiene el foro apelativo para atender un *certiorari*, tampoco es absoluta. No significa actuar de una forma u otra haciendo abstracción al resto del derecho, porque entonces sería un abuso de discreción. El adecuado ejercicio de la discreción judicial está inexorable e indefectiblemente atado al concepto de la razonabilidad. *García Morales v. Padró Hernández*, 165 DPR 324, 334-335 (2005).

B

Por su parte, la CASP, es una entidad gubernamental organizada en virtud del Plan de Reorganización Núm. 2 de 2010, 3 LPRA Ap. XIII, cuya política pública se enfoca en la optimización del nivel de efectividad y eficiencia de la gestión gubernamental, así como la agilización de los procesos de prestación de servicios, la reducción del gasto público, la asignación estratégica de los recursos, una mayor accesibilidad de los servicios públicos a los ciudadanos, y la simplificación de los reglamentos que regulan la actividad privada, sin menoscabo del interés público, entre otros propósitos. Dicho Plan de Reorganización de la Comisión Apelativa

del Servicio Público procura evitar la "dilación en cuanto a la correcta adjudicación de los casos" para "atender justa y eficazmente controversias en el ámbito laboral público."

Asimismo, la CASP está facultada para "[a]probar toda la reglamentación necesaria para garantizar el fiel cumplimiento de lo dispuesto en este Plan y cualquier otra ley relacionada a las facultades y funciones conferidas a la Comisión." 3 LPRA Ap. XIII, Artículo 8(b).

Por su parte, la jurisdicción de la CASP surge del Artículo 12 del Plan de Reorganización Núm. 2-2010, 3 LPRA Ap. XIII, el cual en lo pertinente dispone:

“Artículo 12.- Jurisdicción Apelativa de la Comisión. La Comisión tendrá jurisdicción exclusiva sobre las apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones de los Administradores Individuales y los municipios en los casos y por las personas que se enumeran a continuación:

Cuando un empleado, dentro del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, no cubierto por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la "Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público", alegue que una acción o decisión le afecta o viola cualquier derecho que se le conceda en virtud de las disposiciones de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como la "Ley de Municipios Autónomos", los reglamentos que se aprueben para instrumentar dichas leyes, o de los reglamentos adoptados por los Administradores Individuales para dar cumplimiento a la legislación y normativa aplicable;

Cuando un ciudadano alegue que una acción o decisión le afecta su derecho a competir o ingresar en el Sistema de Administración de los Recursos Humanos, de conformidad al principio de mérito; Cuando un empleado irregular alegue que la autoridad nominadora se ha negado injustificadamente a realizar su conversión a empleado regular de carrera, según dispone la Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958, según enmendada, conocida como "Ley de Empleados Irregulares";

Cuando un Administrador Individual alegue que una acción, omisión o decisión de la Oficina es contraria a las disposiciones generales de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, en las áreas esenciales al principio de mérito;

La Comisión tendrá jurisdicción sobre el personal docente y clasificado del Departamento de Educación y el personal civil de la Policía de Puerto Rico, que no estén sindicados bajo la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada;

La Comisión podrá tener jurisdicción apelativa voluntaria sobre los empleados no organizados sindicalmente de aquellas agencias excluidas de la aplicación de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, y las corporaciones públicas que operen como negocio privado que se sometan voluntariamente al proceso apelativo y adjudicativo de la Comisión. El procedimiento y costo para que puedan acogerse a esta jurisdicción se establecerá, mediante reglamento;

Cualquier asunto proveniente u originado de la administración de los recursos humanos no cubierto en otras leyes o convenios colectivos”.

C

Cónsono con lo anterior, en *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, 170 DPR 443, 448-450 (2007), el Tribunal Supremo reiteró la doctrina respecto la revisión judicial de los laudos de arbitraje, como sigue:

“En Puerto Rico existe una vigorosa política pública a favor del arbitraje obrero-patronal. Se entiende que el arbitraje es el medio menos técnico, más flexible, menos oneroso y, por tanto, más apropiado para la resolución de las controversias que emanan de la relación laboral. *Martínez Rodríguez v. A.E.E.*, 133 DPR 986 (1993).

Ante un convenio de arbitraje lo más prudente es la abstención judicial, aunque la intervención no esté vedada. *UCPR v. Triangle Engineering Corp.*, 136 DPR 133 (1994). **De hecho, cuando se acuerda el uso del arbitraje como mecanismo para ajustar las controversias, se crea un foro sustituto a los tribunales de justicia, cuya interpretación merece gran deferencia.** *López v. Destilería Serrallés*, 90 DPR 245 (1964); *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 DPR 318 (1988). (**Énfasis Nuestro**).

Por lo tanto, **la revisión de los laudos de arbitraje se circunscribe a la determinación de la existencia de fraude, conducta impropia, falta del debido proceso de ley, violación a la política pública, falta de jurisdicción o que el laudo no resuelve todos los asuntos en controversia.** Sin embargo, si las partes pactan que el laudo arbitral sea conforme a derecho, los tribunales podrán corregir errores jurídicos en atención al derecho aplicable. En tal supuesto, la revisión judicial de los laudos de arbitraje es análoga a la revisión judicial de las

decisiones administrativas. *Rivera v. Dir. Adm. Trib.*, 144 DPR 808 (1998); *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 DPR 347 (1999); *U.C.P.R. v. Triangle Engineering Corp.*, *supra*. (**Énfasis Nuestro**).

En efecto, cuando un convenio colectivo dispone que los asuntos sometidos a arbitraje serán resueltos conforme a Derecho, el árbitro no puede ignorar las normas de derecho sustantivo en el campo del derecho laboral y debe resolver las controversias a tenor con las doctrinas legales prevalecientes. Por o[t]ro lado, **si el convenio de arbitraje nada dice en cuanto a esto, los árbitros pueden declarar cuál es la ley, haciendo caso omiso de las reglas de derecho sustantivo**. *Rivera v. Samaritano & Co., Inc.*, 108 DPR 604 (1979)".

Por su parte nuestro Tribunal Supremo en *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299 (2011), reiteró las limitaciones de la revisión judicial de un laudo de arbitraje y aclaró que un laudo no puede anularse por errores en las determinaciones de hechos y, en caso que el Convenio Colectivo no indique que el laudo tiene que emitirse "conforme a derecho", tampoco puede anularse por discrepancias, entre el tribunal revisor y el foro de arbitraje, respecto la interpretación de la normas de derecho. A esos efectos el Tribunal expuso:

"... [L]a revisión judicial de los laudos emitidos en el procedimiento de arbitraje se limitará a instancias en las cuales quede demostrada la existencia de (1) fraude, (2) conducta impropia del árbitro, (3) falta del debido proceso de ley, (4) ausencia de jurisdicción, (5) omisión de resolver todas las cuestiones en disputa o (6) que el laudo sea contrario a la política pública. *S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 832, 836 (1977). Véanse, también: *Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras de P.R.*, 83 DPR 258, esc. 3 (1961); *J.R.T. v. N.Y. & P.R. Steamship Co.*, *supra*, pág. 800. 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”**. *Autoridad Sobre Hogares de P.R. v. Tribunal Superior de P.R.*, 82 DPR 344, 353 (1960). Véase *United Paperworkers Int’l Union v. Misco, Inc.*, 484 US 29, 36 (1987)".

En la nota al calce Núm. 25 de la referida opinión, el Tribunal Supremo elaboró como sigue:

Tratadistas en derecho laboral han dispuesto que

“an arbitral decision, unlike those of courts, is, in theory, **subject only to the most limited form of review**. The decision of the arbitrator, *acting within the power granted him by the agreement, is final, and not reviewable on the merits by any court*, unless the party attacking the decision can demonstrate fraud, partiality, or misconduct on the part of the arbitrator. **So great is the presumption in favor of the finality and validity of the award that the Court has held that the finality provision has sufficient force to surmount even instances of mistake**”. Marvin Hill, Jr. y Anthony V. Sinicropi, *Remedies in Arbitration*, Washington D.C., BNA Books, 1981, pág. 20. (Énfasis suplido.)

III

En el presente caso el peticionario apuntó como señalamiento de error que el Tribunal erró en la apreciación de la prueba y al determinar que fue clasificado correctamente. No le asiste la razón. Veamos.

De un análisis del expediente surge que el Laudo de Arbitraje Núm. L-15-111 se sostuvo en que en este caso existía una presunción de corrección por parte de la recurrida en cuanto a la clasificación realizada del puesto del peticionario. La recurrida sostuvo que el peticionario no los puso en posición de establecer que este ejercía un puesto de supervisión directa. Para derrotar dicha presunción, el peticionario debió de haber presentado evidencia fehaciente relacionada a la supervisión directa ejercida por este. También, el peticionario debió demostrar que entre las tareas de supervisión que realizaba se encontraban la designación de labores al personal o la discreción para imponer medidas disciplinarias, entre otros quehaceres.

Además, el peticionario no presentó evidencia que demostrara la existencia de fraude, conducta impropia, falta del debido proceso de ley, violación a la política pública, falta de jurisdicción o que el juzgador no apreció debidamente la prueba ante sí. El peticionario sólo cuestionó la apreciación de la prueba por parte del Árbitro más no demostró que este se apartara de la

norma y de la apreciación de la prueba, como tampoco presentó la transcripción oral de la vista.

Cónsono con lo anterior, el expediente refleja que la determinación del Árbitro está sostenida por la prueba vertida en la Vista por lo que este Tribunal no intervendrá con la misma. Conforme a lo esbozado, el grado de deferencia que ha de otorgarse al laudo aquí envuelto es aún mayor que el que aplica a las sentencias del TPI y las resoluciones de las agencias administrativas.

Es norma reiterada del derecho apelativo que la revisión se produce contra la sentencia, no contra los fundamentos expresados por el foro recurrido. Véanse, *Pueblo v. Pérez*, 159 DPR 554 (2003); *Asoc. Pesc. Pta. Figueras v. Pto. del Rey*, 155 DPR 906 (2002); *Sánchez v. Eastern Air Lines, Inc.*, 114 DPR 691, 695 (1983); *Collado v. E.L.A.*, 98 DPR 111, 114 (1969); *Corrada v. Asamblea Municipal*, 79 DPR 365, 370 (1956). Lo dispuesto en la sentencia de TPI, al efecto de confirmar la determinación del laudo en cuanto a la clasificación del puesto del peticionario, es correcta. Es por ello, que no procede alterar o modificar la sentencia.

En resumen, según antes expusimos, en Puerto Rico existe una vigorosa política pública a favor del arbitraje obrero-patronal. *Martínez Rodríguez v. A.E.E.*, supra. Igualmente, la revisión de los laudos de arbitraje se circunscribe a la determinación de la existencia de fraude, conducta impropia, falta del debido proceso de ley, violación a la política pública, falta de jurisdicción o que el laudo no resuelve todos los asuntos en controversia.

En ausencia de que la determinación del Laudo confirmada por el TPI se haya alejado de la norma, estamos conformes con la disposición del recurso de revisión por el TPI. No se cometió el error señalado.

A base de nuestro examen del expediente no procede expedir el auto de *certiorari*.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos se deniega el auto de *certiorari* presentado por el peticionario.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. La Juez García García concurre con la determinación de denegar el recurso.

DIMARIE ALICEA LOZADA
Secretaria del Tribunal de Apelaciones