ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGION JUDICIAL de SAN JUAN - CAGUAS
PANEL I

ADMINISTRACIÓN de SERVICIOS de SALUD MENTAL **Recurrida** v. UNION GENERAL de TRABAJADORES **Peticionarios**	KLCE201601571	CERTIORARI procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan Civil Núm.: K AC 2015-0308 Impugnación de Laudo

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Cintrón Cintrón, la Juez Rivera Marchand y la jueza Jiménez Velázquez.[1]

Cintrón Cintrón, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de noviembre de 2016.

Comparece la parte peticionaria, Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA), y nos solicita la revisión de una *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan. En la referida determinación el foro primario revocó el laudo de arbitraje emitido por la Comisión Apelativa del Servicio Público (Comisión), por entender que éste no era conforme a derecho.

Luego de evaluar detenidamente la postura de ambas partes, a la luz del derecho aplicable, expedimos el auto de *certiorari* y revocamos la *Sentencia* recurrida.

I

El señor Héctor Figueroa López (señor Figueroa López) labora para la ASSMCA y ocupa un puesto de Asistente de Servicios a

[1] Mediante Orden Administrativa TA-2016-230, se designó a la Hon. Jiménez Velázquez a entender y votar en este caso y a la Hon. Cintrón Cintrón como Jueza Presidenta de Panel, respectivamente, en sustitución del Hon. Steidel Figueroa.

Pacientes en el Centro de Metadona de San Juan. Está destacado en ese centro desde el año 2002.

El 21 de octubre de 2008, el Administrador de ASSMCA, el Dr. José L. Galarza Arbona, le envió al señor Figueroa López una comunicación en la que le notificó la intención de suspenderlo de empleo y sueldo por un término de cuarenta y cinco (45) días. La sanción impuesta al señor Figueroa López obedeció a tardanzas, insubordinación, negativa a realizar tareas de su puesto, faltas de respeto a compañeros de trabajo y supervisores, amenazas y falsificación en su hoja de asistencia. El Administrador le imputó haber infringido la Sección 6.6 (7) (a)-(d) de la Ley Núm. 184-2004, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", que establece:

> *Los deberes que a continuación se detallan constituirán obligaciones mínimas esenciales requeridas a todo empleado, por cuyo incumplimiento se deberán tomar medidas disciplinarias:*
>
> *(a) Asistir al trabajo con regularidad, puntualidad y cumplir la jornada de trabajo establecida.*
>
> *(b) Observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajo y ciudadanos.*
>
> *(c) Realizar eficientemente y con diligencia las tareas y funciones asignadas a su puesto y otras compatibles con éstas que se le asignen.*
>
> *(d) Acatar aquéllas órdenes e instrucciones de sus supervisores compatibles con la autoridad delegada en éstos y con las funciones, actividades y objetivos de la agencia en donde trabaja.*

A su vez, el Administrador de ASSMCA le informó al señor Figueroa López el contenido de la Sección 6.6 (3) de la citada Ley 184-2004, que dispone:

> *Cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas y requerimientos establecidos, cada agencia deberá tomar las medidas correctivas o acciones disciplinarias necesarias y adecuadas. Entre otros, se podrá considerar la amonestación verbal, reprimenda*

> *escrita, la suspensión de empleo y sueldo y la destitución.*

La misiva apercibió al señor Figueroa López de su derecho a solicitar una vista administrativa informal. Véase, *Notificación de intención de suspensión de empleo y sueldo*, Apéndice del recurso, Exhibit 2, págs. 6-7.

Celebrada la vista informal, el 29 de enero de 2010, la ASSMCA suscribió una carta en la que indicó haber acogido la recomendación de la Oficial Examinadora y notificó al señor Figueroa López la imposición de la medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo, no por el término de cuarenta y cinco (45) días avisado en la carta de intención de suspensión, sino por un término de sesenta (60) días, por haber infringido la sección 6.6 (7) de la Ley Núm. 184-2004.

El 18 de febrero de 2010, la División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores (Unión), en representación del señor Figueroa López, presentó ante la Comisión una solicitud de quejas y agravios en contra de la ASSMCA. En síntesis, solicitó que se dejara sin efecto la medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo y que se le pagara al empleado todos los haberes dejados de percibir durante el periodo de la suspensión.

Luego de varios trámites procesales, el 29 de octubre de 2014, se celebró la correspondiente vista de arbitraje. A las partes se les ofreció la oportunidad de presentar la evidencia testifical y documental en apoyo de sus contenciones. Al no mediar acuerdo de sumisión, el árbitro determinó que la controversia a dilucidar sería:

> *Determinar si la suspensión de empleo y sueldo impuesta al querellante Héctor Figueroa López estuvo justificada o no. De estar justificada, desestimar la querella. De no estar justificada, proveer el remedio*

> *adecuado, incluyendo el pago de los salarios y haberes que corresponda.*[2]

Sometido el caso, el 6 de marzo de 2015, el árbitro emitió el correspondiente laudo de arbitraje. Entre las determinaciones de hechos, destacó que el 18 de enero de 2006, el entonces Administrador de la ASSMCA, le impuso al señor Figueroa López una reprimenda escrita por un problema de conducta y trato hostil hacia su entonces supervisor. Asimismo, mencionó que en julio de 2007, su supervisora en aquel tiempo recomendó a la agencia que se le impusiera a dicho empleado una reprimenda escrita por abandono de sus funciones.

El árbitro también señaló que en agosto de 2007, la misma supervisora recomendó que se le impusiera al empleado una suspensión de empleo y sueldo por éste haber desplegado una actitud irrespetuosa hacia su persona. Añadió que el sábado 6 de septiembre de 2008, el señor Figueroa López se negó a realizar las funciones de su puesto porque se encontraba solo en su área de trabajo. De igual forma, el árbitro indicó que el domingo 7 de septiembre de 2008, el señor Figueroa López llegó tarde a su turno de trabajo, pero registró en su hoja de asistencia que llegó puntual a cumplir su ciclo laboral.

En el *Laudo*, el árbitro concluyó que a pesar de que existía una causa para la imposición de alguna medida disciplinaria al señor Figueroa López, la suspensión de empleo y sueldo impuesta a éste por la agencia no se fijó conforme a derecho, pues se fundamentó en las obligaciones generales establecidas por la Ley Núm. 184-2004, para cuyo incumplimiento no estaba prevista sanción específica alguna, en lugar de recurrir a los criterios específicos que implanta el Reglamento Interno de Conducta, Acciones y Medidas Disciplinarias de la ASSMCA. De esta forma,

---

[2] Véase, *Laudo* de 6 de marzo de 2015, pág. 2, Apéndice del recurso, Exhibit 5, pág. 13.

el árbitro resolvió que la sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo por sesenta (60) días no guardaba proporción con los hechos probados, razón por la cual dedujo que ésta no estuvo justificada. A tales efectos, ordenó a la agencia eliminar la referida sanción disciplinaria del expediente del empleado, así como a pagar a éste los salarios y cualquier otra remuneración dejada de percibir durante el periodo de la suspensión.

Inconforme con tal determinación, el 6 de abril de 2015, la ASSMCA presentó ante el Tribunal de Primera Instancia una solicitud de impugnación del laudo de arbitraje. En específico, alegó que el árbitro había concluido erróneamente que la agencia basó la sanción disciplinaria del empleado solamente en las disposiciones de la Ley Núm. 184-2004. Adujo que el empleado había infringido, como mínimo, las faltas número diez (10) y quince (15) del reglamento de la ASSMCA, relativas a insubordinación y falsificación del récord de asistencia.

Por su parte, la Unión se opuso y, en términos generales, alegó que la revisión judicial de los laudos de arbitraje era limitada, que el laudo emitido era correcto en derecho y que no existía ninguna de las causas tradicionalmente reconocidas para decretar su nulidad.

El Tribunal de Primera Instancia emitió sentencia el 19 de julio de 2016. En ésta, concurrió con la conclusión del árbitro en cuanto a que existía una causa para la imposición de una medida disciplinaria. En cambio, decretó que la suspensión de empleo y sueldo por un periodo de sesenta (60) días impuesta al señor Figueroa López, era justa y proporcional a los hechos del caso, puesto que de las determinaciones de hechos emitidas por el árbitro en el *Laudo* bajo los números catorce (14)[3] y dieciséis (16)[4],

---

[3] La determinación de hechos número 14 del *Laudo* lee: "El sábado 6 de septiembre de 2008, al reportarse a trabajar el Sr. Figueroa, este le comunicó a

surgía que el empleado había incurrido como mínimo, en las faltas números diez (10) y quince (15) del reglamento de la agencia, concernientes a insubordinación y falsificación del récord de asistencia, respectivamente. Conforme al reglamento de la agencia, ambas faltas conllevaban la suspensión del empleado por un término de uno (1) a ciento ochenta (180) días. Por tanto, resolvió que procedía mantener la sanción impuesta al empleado por la agencia. En consecuencia, el foro primario declaró ha lugar la solicitud de impugnación de laudo de arbitraje presentada por la ASSMCA y revocó el *Laudo* emitido por la Comisión el 6 de marzo de 2015.

Insatisfecho con tal decisión, la Unión acude ante nos y esbozó los siguientes señalamientos de error:

> *Erró el Tribunal de Primera Instancia al revocar el laudo de arbitraje rendido por la CASP sustituyendo el criterio del árbitro ante el cual desfiló la prueba del caso por el propio, sin causa legal que lo justificara.*
>
> *Erró el Tribunal de Primera Instancia al restringir la facultad remedial del árbitro para resolver una controversia a tenor con el convenio colectivo mediante la confección de una sumisión conforme autoriza el reglamento de la CASP, habida cuenta de la falta de un acuerdo de sumisión.*

En oposición, la ASSMCA adujo que la medida disciplinaria impuesta por dicha agencia fue proporcional a los hechos cometidos por el empleado, según el *quantum* de disciplina permitido en el reglamento.

---

la Sra. Carmen Montes, enfermera *per diem*, que no iba a hacer entrega de tarjetas a los pacientes. Esto ya que se encontraba solo en el área para entregar tarjetas y su compañero de trabajo no se había presentado." Véase, *Laudo* del 6 de marzo de 2015, pág. 5, Apéndice del recurso, Exhibit 5, pág. 16.

[4] La determinación de hechos número 16 del *Laudo* lee: "El domingo 7 de septiembre de 2008, el Sr. Figueroa llegó tarde a su turno de trabajo, aproximadamente entre 6:15 y 6:30 am. A pesar de llegar tarde, el Sr. Figueroa registró en su Hoja de Asistencia que llegó al centro a las 5:30 am." Véase, *Laudo* del 6 de marzo de 2015, pág. 5, Apéndice del recurso, Exhibit 5, pág. 16.

II

A

La revisión de las órdenes y sentencias emitidas por el foro primario, en las que se confirma, modifica, corrige o revoca un laudo de arbitraje, son revisables mediante el recurso de *certiorari* ante el Tribunal de Apelaciones. Regla 32(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B R. 32(D).

El auto de *certiorari*, 32 L.P.R.A. sec. 3491 *et seq.*, es el vehículo procesal extraordinario utilizado para que un tribunal de mayor jerarquía pueda corregir un error de derecho cometido por un tribunal inferior. *Pueblo v. Aponte,* 167 D.P.R. 578, 583 (2006); *Pueblo v. Colón Mendoza*, 149 D.P.R. 630, 637 (1999). Distinto al recurso de apelación, el tribunal de superior jerarquía tiene la facultad de expedir el auto de *certiorari* de manera discrecional. *Rivera Figueroa v. Joe's European Shop*, 183 D.P.R. 580, 596 (2011). En nuestro ordenamiento jurídico, esta discreción ha sido definida como una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera. Lo anterior no significa poder actuar en una forma u otra, con abstracción del resto del derecho, porque, ciertamente, eso constituiría un abuso de discreción. *Pueblo v. Rivera Santiago*, 176 D.P.R. 559, 580 (2009); *Negrón v. Srio. de Justicia*, 154 D.P.R. 79, 91 (2001).

Con el propósito de que podamos ejercer de una manera 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 de nuestro Tribunal, 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B R. 40, establece los criterios que debemos tomar en consideración al atender una solicitud de expedición de un auto de *certiorari*. Esta Regla dispone lo siguiente:

> *El Tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de certiorari o de una orden de mostrar causa:*
>
> *(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. 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B R. 40.*

B

En cuanto a la revisión judicial de los laudos de arbitraje, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que, en atención a la voluntad de las partes y la preminencia reconocida al arbitraje como método alterno de solución de disputas, las determinaciones de los árbitros gozarán de gran deferencia. *Aut. Puertos v. HEO*, 186 D.P.R. 417, 426-427 (2012), citando a *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 D.P.R. 347, 352 (1999); *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 D.P.R. 318, 325 (1988). Esta norma de autolimitación provoca que los tribunales no consideren "*los méritos de un laudo, independientemente de que de haber sido la controversia inicialmente resuelta a nivel judicial, la determinación final hubiese sido otra*". *Aut. Puertos v. HEO*, supra, a la pág. 427.

En consecuencia, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que la revisión judicial de los laudos emitidos en un 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 política pública*". *Aut. Puertos v. HEO*, supra, citando a *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 D.P.R. 299, 328 (2011).

En otras palabras, por lo general y cuando las partes no han acordado que el laudo sea conforme a derecho, las determinaciones realizadas por el árbitro serán finales e inapelables y no podrán litigarse en los tribunales. De igual forma, los tribunales tampoco podrán indagar sobre el proceso deliberativo, mental y decisional del árbitro y mucho menos son revisables los errores sobre apreciación de la prueba o aplicación del derecho. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 D.P.R. 1, 32-33 (2011).

Por el contrario, si las partes acordaron que el laudo emitido fuera conforme a derecho, el tribunal tiene la facultad para revisarlo en sus méritos jurídicos. Ante estas circunstancias, los árbitros están obligados a resolver las controversias conforme a las doctrinas legales prevalecientes y aceptadas. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, citando a *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra, a la pág. 329. Cuando existe la obligación de que los laudos se emitan conforme a derecho, la revisión judicial será más incisiva. A tales fines, "*los tribunales podrán corregir errores jurídicos en referencia al derecho aplicable*". *Aut. Puertos v. HEO*, supra, citando a *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, supra, a la pág. 353.

Hay que añadir que aun en estos casos, la revisión judicial es análoga a la de las decisiones administrativas. Por tanto, las determinaciones de hechos en los laudos de arbitraje resueltos

conforme a derecho pueden ser revisadas cuando no estén sustentadas por la evidencia sustancial del expediente. Sin embargo, aun en estos casos, los tribunales de instancia deben declinar a decretar la nulidad del fallo, salvo que la controversia no haya sido resuelta conforme a derecho. Una mera discrepancia de criterio tampoco justifica la intervención judicial, debido a que derrotaría los propósitos fundamentales del arbitraje. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.,* supra, a la págs. 33-34.

C

El Artículo II, Sección 7, de la Constitución de Puerto Rico prohíbe que cualquier persona sea privada de su libertad o propiedad sin un debido proceso de ley. Const. de P.R., Art. II, Sec. 7, L.P.R.A., Tomo I.

El concepto del debido proceso de ley se manifiesta en dos vertientes distintas: la sustantiva y la procesal. La vertiente sustantiva, se refiere a la validez de las leyes que implementa el Estado en lo relativo a la protección de los derechos fundamentales de las personas. La procesal, se centra en garantizar procedimiento justo y equitativo ante acciones estatales que interfieran con intereses privados. *Garriga Villanueva v. Mun. de San Juan*, 176 D.P.R. 182, 196 (2009).

En el ámbito de los empleados públicos, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que los empleados públicos de carrera tienen un interés propietario en sus plazas. *Domínguez Castro v. E.L.A. I*, 178 D.P.R. 1, 35 (2010). Por tal razón, están cobijados por las garantías del debido proceso de ley, en su vertiente procesal, previo a ser destituidos o separados de su empleo. *Garriga Villanueva v. Mun. de San Juan*, supra, a las págs. 196-197.

A través de la jurisprudencia se han identificado componentes básicos del debido proceso de ley en su modalidad procesal, a saber: (1) una notificación adecuada del proceso; (2)

que el proceso se celebre ante un juez imparcial; (3) la oportunidad de ser oído; (4) el derecho a contrainterrogar a los testigos y a examinar evidencia presentada en su contra; (5) contar con la asistencia de un abogado; y (6) que la decisión se base en el récord. *Hernández v. Secretario*, 164 D.P.R. 390, 395-396 (2005)*; Rivera Rodríguez & Co. v. Lee Stowell, etc.,* 133 D.P.R. 881, 889 (1993).

D

De otra parte, no se cuestiona la facultad del poder legislativo de delegar el poder de reglamentación a las agencias administrativas. Lo que se requiere como medida fiscalizadora es que las agencias aprueben reglamentos que delimiten sus facultades al amparo de la ley y, de esta forma, evitar actuaciones ilegales o arbitrarias. *M & B. S., Inc. v. Depto. de Agricultura,* 118 D.P.R. 319, 326 (1987).

Una vez el organismo administrativo ha definido los contornos de su acción a través de un reglamento, le corresponde aplicarlos celosamente. Ello facilita la revisión judicial. *Torres Arzola v. Policía de P.R.*, 117 D.P.R. 204, 211 (1986).

La Ley Núm. 67-1993, conocida como "Ley de la Administración de Servicios de Salud Mental y contra la Adicción", faculta al administrador de dicha agencia a promulgar reglamentos para el funcionamiento interno de la ASSMCA y aquellos que sean necesarios para implementar la ley. 3 L.P.R.A. sec. 402g (e). A tales fines, la agencia aprobó un *Reglamento Interno de Conducta, Acciones y Medidas Disciplinarias* de 19 de junio de 2006, aplicable a los empleados de carrera de la ASSMCA. Véase, *Laudo* de 6 de marzo de 2015, pág. 12, Apéndice del recurso, Exhibit 5, pág. 23.

III

El laudo emitido en este caso debía resolverse conforme a derecho.[5] En estos casos el árbitro debe seguir las reglas de derecho y rendir sus laudos al tenor de las doctrinas legales y con la jurisprudencia vigente.

Según surge del *Laudo,* la ASSMCA posee un reglamento interno de conducta y medidas disciplinarias aplicable a los empleados de carrera de la agencia. Sin embargo, tanto en la carta de notificación de intención de suspensión, como el la notificación de suspensión propiamente, la ASSMCA anunció y aplicó al señor Figueroa López la sanción disciplinaria a base de los criterios generales estatuidos en la Sección 6.6 (7) de la Ley 184-2004. Como correctamente concluyó el árbitro, dicha legislación indica que por el incumplimiento de las obligaciones generales se deben tomar medidas disciplinarias, pero no especifica una sanción para las infracciones. Por tal razón, aunque el árbitro encontró probados los hechos por los cuales se le impuso la sanción disciplinaria al empleado, no le impuso medida disciplinaria alguna. Coincidimos en su proceder.

En la notificación de intención suspensión, así como en la carta que informa la decisión de la suspensión, la ASSMCA no especificó cuál disposición reglamentaria específica violaba cada una de las actuaciones u omisiones cometidas por el señor Figueroa López. Por el contrario, la agencia utilizó un lenguaje muy abarcador mediante el cual expresó que una presunta violación a la Sección 6.6 (7) de la Ley Núm. 184-2004 y acogió la recomendación de la oficial examinadora "a los efectos de imponerle una suspensión de empleo y sueldo [por un término de

---

[5] El Convenio Colectivo suscrito entre la ASSMCA y la Unión, vigente desde el 1 de julio de 2007 hasta el 30 de junio de 2010, establece en su sección 7 que el árbitro resolverá la controversia ante su consideración conforme a derecho. Véase, *Convenio Colectivo*, pág. 27, Apéndice del recurso, Exhibit 1, pág. 4.

sesenta (60) días] como medida disciplinaria por la actuación incurrida".[6]

Ciertamente el contenido de estas notificaciones no le permitió al señor Figueroa conocer con suficiente especificidad las sanciones impuestas por cada violación que se le probó. Como resultado de ello, le fue imposible conocer y defenderse adecuadamente de la determinación de la ASSMCA de imponerle le medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo por un periodo de sesenta (60) días. En consecuencia, la medida disciplinaria impuesta es claramente arbitraria y caprichosa y, por tanto, resulta contraria las normas del debido proceso de ley.[7]

En consecuencia, concluimos que el laudo emitido cumplió en su aplicación de derecho con las disposiciones legales pertinentes. Tal y como resolvió el árbitro, la Ley Núm. 184-2004 no provee sanción específica alguna en casos de incumplimiento con las obligaciones generales requeridas a los empleados. Por tal razón, la medida disciplinaria impuesta no estuvo justificada. Así pues, resolvemos que la *Sentencia* recurrida erróneamente concluye que el *Laudo* de arbitraje no fue emitido conforme a derecho. Por tal razón, erró el Tribunal de Primera Instancia al sustituir el criterio del árbitro y declarar *ha lugar* la solicitud de revisión e impugnación del laudo.

En fin, a tenor con los criterios de la Regla 40 de nuestro Reglamento, *supra*, a la luz de las circunstancias particulares del caso de autos, se expide el auto de *certiorari* y se revoca la *Sentencia* del TPI. En consecuencia, se restituye el *Laudo* de arbitraje emitido por la Comisión el 6 de marzo de 2015 en el caso número AQ-10-284.

---

[6] Véase, *Suspensión Empleo y Sueldo,* pág. 2, Apéndice del recurso, Exhibit 3, a la pág. pág. 10.
[7] Nada de lo que aquí resolvemos implica que el señor Figueroa López no está obligado a seguir las normas de disciplina interna del a ASSMCA.

IV

Por los fundamentos que anteceden, expedimos el auto de *certiorari* y, en consecuencia, revocamos el dictamen del Tribunal de Primera Instancia que anuló el laudo de arbitraje. En consecuencia, se mantiene en vigor el *Laudo* emitido por la Comisión el 6 de marzo de 2015 en el caso número AQ-10-284.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones