

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

DEPARTAMENTO DE
RECURSOS NATURALES Y
AMBIENTALES

Patrono-Recurrida

V.

ALIANZA CORRECCIONAL
UNIDA SERVIDORES
PÚBLICOS UNIDOS DE
PUERTO RICO

Unión-Peticionario

KLCE202100688

Certiorari

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

Caso Núm.:
SJ2020CV04359
(Sala 602)

Sobre: Impugnación
de laudo emitido
por Hon. Arbitro
Beatrice Ríos
Ramírez de la
Comisión Apelativa
del Servicio Público
(AQ-19-0222)

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Rivera Marchand, la Jueza Mateu Meléndez y la Jueza Rivera Pérez.¹

Rivera Pérez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2022.

Comparece la Alianza Correccional Unida Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico, Concilio 95/AFSCME (en adelante, SPU), en representación del Sr. Lizardo Pagán López (en adelante, Sr. Pagán López), mediante el presente recurso de *certiorari* y nos solicita la revisión de la *Sentencia* emitida el 4 de mayo de 2021, notificada el 5 de mayo de 2021, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (en adelante, TPI). Mediante dicho dictamen, el TPI declaró No Ha Lugar la *Petición de Revisión de Laudo de Arbitraje* presentada por la SPU en la cual solicitaban la anulación del laudo de la Arbitro Beatrice Ríos Ramírez (en adelante, Arbitro) de la Comisión Apelativa del Servicio Público (en adelante, CASP)

¹ Conforme a la Orden Administrativa OATA-2022-102 del 5 de mayo de 2022, se asignada a la Jueza Rivera Pérez en sustitución de la Jueza Barresi Ramos.

por haber hecho una interpretación errónea sobre el término establecido en el Artículo 28 intitulado Procedimiento en Caso de Querellas Presentadas por el Público del Convenio Colectivo de la Unión Cuerpo de Vigilantes del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales (en adelante, DRNA) Local 3647 SPUPR Concilio 95 AFSCME (en adelante, Convenio Colectivo).

Por los fundamentos que exponremos a continuación, expedimos el auto de *certiorari* solicitado y revocamos la sentencia recurrida.

-I-

A fin de ofrecer claridad, exponemos los hechos que dieron génesis a la controversia bajo revisión y que constituyeron los hechos incontrovertidos durante el proceso de arbitraje:²

1. El [Sr. Pagán López] labora como vigilante del Cuerpo de Vigilantes, adscritos a la Unidad Marítima de Ponce.
2. El **2 de julio de 2017**, el [Sr. Pagán López] realizó un patrullaje desde las 2:00 p.m. hasta las 7:30 p.m., utilizó para ello el vehículo oficial Suzuki Grand Vitara de 2001 con tablilla GE-23842.
3. El **3 de julio de 2017**, en horas de la mañana, el vigilante Felipe Cruz Guzmán se disponía a utilizar el vehículo oficial para salir a inspeccionar una embarcación conforme a las directrices dadas por el sargento Ervin Vega, supervisor de la Unidad Marítima de Ponce. [Este] [f]ue al área de retén a buscar las llaves de la Suzuki Grand Vitara, pero no las encontró en dónde usualmente se guardan. El vigilante Cruz le notificó al sargento Vega que no encontraba las llaves. Buscaron en la oficina, por el área de retén, en el vehículo y en los alrededores.
4. El sargento Vega llamó al [Sr. Pagán López] para indagar sobre las llaves, luego de verificar en la bitácora que quién último utilizó el vehículo fue él, el día anterior. El [Sr. Pagán López] le indicó que las había dejado en el área de retén, pero por el ajetreo no recordaba específicamente en donde, que las buscaría en sus pertenencias y en su casa, lo cual así hizo. Al no encontrar las llaves, el [Sr. Pagán López], por instrucciones de su supervisor, procedió a radicar una querrela en la Policía de Puerto Rico.
5. Por estos hechos, la oficina de Recursos Humanos llevó a cabo una investigación y el **30 de enero de 2018**, [el

² Apéndice *Certiorari*, págs.23-24.

DRNA] le notificó [al Sr. Pagán López] una formulación de cargos. La vista administrativa informal se celebró el **24 de abril de 2018**.

6. Con fecha del **16 de abril de 2019**³ y notificada el **17 de abril de 2019**, la secretaria de [el DRNA], Hon. Tania V[á]zquez Rivera, impuso como medida disciplinaria una suspensión de empleo y sueldo por quince días al [Sr. Pagán López].

Inconforme con esta medida, **el 30 de abril de 2019**, la SPU presentó una *Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios* ante la CASP, en la cual solicitó que se dejara sin efecto la suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días y se eliminara toda referencia del expediente personal del Sr. Pagán López.

El 12 de junio de 2020, la Árbitro de la CASP expidió el *Laudo de Arbitraje* determinando que la medida disciplinaria impuesta al Sr. Pagán López estaba justificada, por lo que procedía la desestimación de la querrela.⁴ Concluyó que el término de noventa (90) días establecido en el Artículo 28 del Convenio Colectivo no era aplicable al presente caso ya que el proceso disciplinario fue iniciado por el supervisor del Sr. Pagán López.

El 13 de agosto de 2020, la SPU radicó ante el TPI una *Petición de Revisión de Laudo de Arbitraje*, sobre la determinación emitida por la CASP en el caso *Departamento de Recursos Naturales y Ambientales y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico, AFSCME, AQ-19-0222*. En esta, solicitó la revocación del *Laudo de Arbitraje* de la Árbitro desestimando la querrela en la que se impugnaba la medida disciplinaria impuesta al Sr. Pagán López.⁵ La SPU alegó que la decisión es contraria a derecho por determinarse que el término de noventa (90) días del Artículo 28 del Convenio Colectivo no era aplicable al presente caso.

³ Surge del expediente que la comunicación dirigida al Sr. Pagán López notificando la medida disciplinaria tiene fecha del 12 de abril de 2019. *Apéndice de Escrito en Cumplimiento de Orden*, pág. 4.

⁴ *Apéndice de Certiorari*, págs. 21-34.

⁵ *Íd.*, págs. 8-20.

El 4 de mayo de 2021, el TPI dictó *Sentencia* declarando No Ha Lugar la impugnación presentada por la SPU y confirmado el *Laudo de Arbitraje* recurrido.⁶ En su dictamen, el TPI determinó que la interpretación del laudo de la CASP merecía gran deferencia debido a que la interpretación de la Árbitro no era absurda y fue resuelta a la luz de los hechos, convenio y el derecho aplicable. El TPI entendió razonable la interpretación de que el Artículo 28 del convenio Colectivo se aplicaba a las situaciones donde las vistas administrativas por posibles faltas al Reglamento del Cuerpo de Vigilantes, Reglamento de Personal del DRNA y/o normas de conductas establecidas por la propia agencia fuesen iniciadas por un tercero del público. Además, que no era un error de derecho entender que en el Convenio Colectivo existen dos artículos con términos y pasos distintos para atender situaciones que se inician por el público (terceros) o por el patrono.⁷

En desacuerdo con dicha determinación, la SPU acudió ante nos el 4 de junio de 2021 mediante el presente recurso de *Certiorari*, en el cual señala el siguiente error:

Erró en derecho el [TPI] al confirmar el Laudo de la CASP, por entender que el término de 90 días -conforme dispone el Artículo 28, Secciones 3, 6, 7 y 8 del Convenio Colectivo – para que el DRNA realice una investigación no es de aplicación ante posible falta cometida por un Vigilante, por la misma no haberse originado como parte de una queja presentada por el público.

El 18 de junio de 2021, el DRNA, por conducto del Procurador General de Puerto Rico, presentó *Escrito en Cumplimiento de Orden*, el cual reitera que no hubo error por parte de la Árbitro de la CASP en la interpretación del Artículo 28 por ser aplicable cuando se atienden situaciones originados por quejas del público contra los

⁶ *Apéndice de Certiorari*, págs. 2-7.

⁷ El TPI expone en su *Sentencia*: "Mas aún, el Convenio Colectivo contiene **otro** artículo que recoge cuál es el procedimiento que se tiene que llevar a cabo y cuáles son los términos aplicables para la atención de quejas y agravios iniciadas por iniciativa del patrono contra el empleado. Véase el Artículo 27 *Procedimiento para la Resolución de Quejas y Agravios entre las Partes*". *Íd.*, pág. 6.

miembros del Cuerpo de Vigilantes. Además, que la SPU no demostró que el *Laudo de Arbitraje* se emitió de forma contraria a derecho que permitiera aplicar alguna excepción a la limitación judicial establecida en revisiones de laudos de arbitraje.

Con el beneficio de las comparecencias de ambas partes, procedemos a resolver.

-II-

A.

En lo pertinente al presente caso, la Regla 32(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPR Ap. XXII-B, R.32(D), establece que **el recurso de certiorari es el vehículo procesal adecuado para revisar las resoluciones, órdenes o sentencias finales de un laudo de arbitraje del TPI.** (énfasis suplido).

El auto de *certiorari* constituye un vehículo procesal discrecional que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior. *IG Builders et al. V. BBVAPR*, 185 DPR 307, 337-338 (2012); *Pueblo v. Díaz de León*, 176 DPR 913, 917 (2009); *García v. Padró*, 165 DPR 324, 334 (2005).

En lo pertinente, la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, R. 52.1, dispone lo siguiente:

“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, 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.”

La característica distintiva de este recurso se asienta en la discreción encomendada al tribunal revisor para autorizar su expedición y adjudicar sus méritos. *IG Builders et al. V. BBVAPR, supra*, pág. 338. El concepto discreción necesariamente implica la facultad de elegir entre diversas opciones. “Sin embargo, en el ámbito judicial, la discreción no debe hacer abstracción del resto del Derecho [...]. Es decir, discreción es una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una condición justiciera.” (citas omitidas) *Íd.*, citando a *Pueblo v. Rivera Santiago*, 176 DPR 559, 580 (2009); *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 98 (2008); *García v. Padró, supra*, págs. 334-335.

Cabe señalar, no obstante, que la discreción judicial “no se da en un vacío ni en ausencia de unos parámetros.” *Rivera Figueroa v. Joe’s European Shop*, 183 DPR 580, 596 (2011). En el caso particular del Tribunal de Apelaciones, sus oficios se encuentran enmarcados dentro de los criterios esbozados en la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPR Ap. XXII-B, R. 40, los cuales pautan para la expedición del auto de *certiorari*. Así pues, para poder ejercer sabiamente su facultad discrecional en la consideración de los asuntos planteados mediante dicho recurso, el precepto antes mencionado 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.”

Esta regla no constituye una lista exhaustiva y ninguno de estos criterios es determinante por sí solo. *García v. Padró, supra*, pág. 335. El Tribunal Supremo ha expresado que el Tribunal de Apelaciones deberá evaluar “tanto la corrección de la decisión recurrida, así como la etapa del procedimiento en que es presentada; esto, para determinar si es la más apropiada para intervenir y no ocasionar un fraccionamiento indebido o una dilación injustificada del litigio”. *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty, supra*, pág. 97.

La interferencia del Tribunal de Apelaciones con la facultad discrecional del Tribunal de Primera Instancia solo procede cuando este: “(1) actuó con prejuicio o parcialidad; (2) incurrió en un craso abuso de discreción; o (3) se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo”. *Rivera y otros v. Bco. Popular*, 152 DPR 140, 155 (2000). Así, “las decisiones discrecionales que toma el Tribunal de Primera Instancia no serán revocadas a menos que se demuestre que ese foro abusó de su discreción”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434 (2013). Ello se debe a que “los foros apelativos no deben pretender administrar ni manejar el trámite regular de los casos ante el foro primario”. *Íd.*

La determinación de que un tribunal abusó de su discreción está atada íntimamente al concepto de la razonabilidad. *Íd.*, págs.

434-435. La discreción ha sido definida como “una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera”. *Íd.*, pág. 435; *IG Builders et al. v. BBVAPR*, *supra*, pág. 338. Además, la discreción se “nutr[e] de un juicio racional apoyado en la razonabilidad y fundamentado en un sentido llano de justicia; no es función al antojo o voluntad de uno, sin tasa ni limitación alguna”, así como tampoco implica “poder para actuar en una forma u otra, haciendo abstracción del resto del Derecho”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 435; *Bco. Popular de P.R. v. Mun. De Aguadilla*, 144 DPR 651, 658 (1997). Por lo cual, el auto de *certiorari* debe usarse con cautela y solamente por razones de peso. *Pérez v. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 4, 18 (1948).

B.

En nuestro ordenamiento, las relaciones obrero-patronales, la negociación colectiva y los procedimientos de arbitraje están vinculadas al desarrollo económico, a la paz industrial y, por ende, a la consecución de los intereses públicos. *COPR v. SPU*, 181 DPR 281, 319 (2011). El arbitraje está considerado como un método alternativo a la intervención judicial para la solución de conflictos. *COPR v. SPU*, *supra*, pág. 362. 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 D.P.R. 986 (1993). El arbitraje es un procedimiento de poderes delegados y mediante el convenio colectivo se le confiere la autoridad al árbitro para que evalúe y resuelva las controversias que allí se especifican. A. Acevedo Colom, *Legislación protectora del trabajo comentada*, 8va ed. Rev., Puerto Rico, Ed. Ramallo Printing Bros., 2005, pág. 393.

Referente al proceso de arbitraje, el laudo representa la determinación que toma el árbitro respecto a la controversia laboral. *COPR v. SPU, supra*, pág. 368. Se ha establecido que el laudo de arbitraje no es ni un contrato ni una sentencia, pero disfruta de la naturaleza de ambos. *Íd.*, pág. 328. El contenido del laudo de arbitraje incluye dos elementos principales: 1) la parte sustantiva de derecho en la que se expone la razón de la decisión y, 2) la parte dispositiva en la que se establece el remedio a la disputa. La emisión del laudo termina la función adjudicativa del árbitro. *Íd.*, en las págs. 368-369.

Referente a la revisión judicial de los procesos de arbitraje, nuestro más alto foro ha expresado que, aunque la intervención no esté vedada, ante un convenio de arbitraje lo más prudente es la abstención judicial. *UCPR v. Triangle Engineering Corp.*, 136 D.P.R. 133 (1994). Por ello, 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).

Es por esto, que la revisión de los laudos de arbitraje se circunscribe a la determinación de: **(1) la existencia de fraude, (2) conducta impropia, (3) falta del debido proceso de ley, (4) violación a la política pública, (5) falta de jurisdicción o, (6) que el laudo no resuelve todos los asuntos en controversia.** No obstante, si las partes pactan que el laudo arbitral sea conforme a derecho, los tribunales podrán corregir errores jurídicos en atención al derecho aplicable.⁸ De igual modo, las decisiones de los tribunales

⁸ Cuando el procedimiento de arbitraje es conforme a derecho, ello significa que el árbitro no puede ignorar o dejar pasar por desapercibidas las normas interpretativas, en el campo laboral, de derecho sustantivo emitidas por el Tribunal Supremo de Estados Unidos, y el de Puerto Rico. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 68 (1987).

de primera instancia, de las agencias administrativas y los laudos arbitrales se reputarán persuasivas. *Íd.* 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 PR*, 149 DPR 347 (1999); *UCPR v. Triangle Engineering Corp.*, 136 D.P.R. 133 (1994). Sin embargo, el Tribunal Supremo ha aclarado que la intervención judicial no se justifica por una mera discrepancia de criterio con el árbitro ya que se destruiría la esencia de los procesos de arbitraje. *UGT v. Centro Médico del Turabo*, supra, pág. 929. Por lo tanto, es la norma que los foros judiciales apelativos tendrán la autoridad para revisar todas las cuestiones de derecho sustantivo resueltas por el árbitro para poder determinar si son correctas. *COPR v. SPU*, supra, pág. 370. Es decir, procede la anulación solo si no se ha resuelto la controversia conforme a derecho. *Íd.*

C.

El convenio colectivo constituye la ley entre las partes que lo suscriben, siempre que no contravenga las leyes, la moral ni la Constitución. *Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, 87 DPR 118, 122 (1963). El convenio colectivo recoge las normas que habrán de marcar las relaciones entre patronos y empleados por lo que sus términos y condiciones obligan tanto al patrono como a la unión y a sus miembros. *JRT v Junta Adm. Muelle Municipio de Ponce*, 122 DPR 318, 333 (1998). Al pactar su contenido, las partes deben cumplirlo con estricta rigurosidad. Ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas y rechazar otras. *COPR v. SPU*, 181 DPR 299, 320 (2011), seguido en *Aut. Puertos v. HEO*, 186 DPR 417 (2012).

El Convenio Colectivo de la Unión Cuerpo de Vigilantes del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales (en adelante, DRNA) Local 3647 SPUPR Concilio 95 AFSCME (en adelante,

Convenio Colectivo) fue pactado a la fecha del 15 de mayo de 2012. A pesar de que de la faz del documento surge que la vigencia del Convenio Colectivo es del 2012-2015 todas las partes han hecho referencia al mismo como el aplicable a los hechos.⁹

El Artículo 27 intitulado “PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS Y AGRAVIOS ENTRE LAS PARTES” dispone sobre la aplicación del procedimiento de Arbitraje Acelerado en los casos, como en el de autos, en los cuales ocurra suspensión de empleo y sueldo. Al respecto la mencionada Sección 6 del Artículo 27 del Convenio dispone lo siguiente:

Sección 6. Arbitraje Acelerado

En los casos de suspensión de empleo y sueldo, destitución, separación de empleo, despidos y el incumplimiento de los acuerdos en los pasos precedentes, las partes se someterán al procedimiento de “arbitraje acelerado”. En este sentido “arbitraje acelerado” significará que se omitirá el primer y segundo paso procesal ante La Agencia, acudiendo directamente a La Comisión. (Énfasis suplido.)

Por ello, la omisión del Primer y Segundo paso lleva de manera expedita al Tercer Paso contenido en la Sección 5 que dispone lo siguiente:

Sección 5. Proceso de Tramitación de Quejas

[...]

III. Tercer Paso: Arbitraje

- A) De no llegar a un acuerdo satisfactorio entre los representantes del Comité de Conciliación, las partes individua[l]es o conjuntamente por medio de sus representantes, podrán proceder a radicar por escrito una querrela ante La Comisión, dentro de los diez (10) días laborables siguientes después de vencerse el término del Comit[é] o de la decisión de [é]ste, según sea el caso.
- B) La parte que radique la querrela ante La Comisión tendrá la obligación de notificarlo a la otra parte, con copia de dicha querrela, el mismo día de su radicación. El Árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido

⁹ Surge de la *Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios* que el Convenio Colectivo se encontraba vigente hasta el 30 de junio de 2021. *Apéndice de Escrito en Cumplimiento de Orden*, pág. 5.

resultado por los representantes de las partes conforme a lo dispuesto en las secciones precedentes.

- C) Las controversias serán sometidas al Árbitro mediante un Acuerdo de Sumisión. De las partes, no llegar a un Acuerdo de Sumisión, someterán por separado sus respectivos Proyectos de Sumisión, para que sea el Árbitro quien redacte la controversia a ser resuelta al amparo del Artículo VII, Sección 711 (B) del Reglamento de La Comisión.
- D) El Árbitro celebrará las vistas que considere necesarias para recibir toda clase de prueba que estime pertinente, a menos que las partes por común acuerdo estipulen ante el Árbitro o mediante Proyecto de Estipulación, los hechos de la controversia que entienden deben ser resueltas. En la vista de arbitraje las partes tendr[á]n derecho a ser escuchadas, de interrogar y contra interrogar testigos y de presentar toda la evidencia oral y escrita que consideren pertinente al caso, en apoyo de sus respectivas contenciones. De igual forma, tendrán derecho a comparecer con sus respectivos representantes. El Árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por los representantes de las partes, conforme a lo dispuesto a las secciones precedentes.
- E) Las partes acuerdan someterse al procedimiento de arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Comisión. **El laudo de arbitraje, que el Árbitro emita será final y firme, obligatorio para ambas partes y se emitirá conforme a derecho. Nada de lo aquí] dispuesto facultará al Árbitro para alterar, modificar, añadir, cambiar o suprimir lo dispuesto en este Convenio Colectivo.**
- F) Los términos de presentación y de trámite de querellas en todas sus etapas serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes, excepto que La Agencia y La Unión a través de sus representantes u oficiales decidan por acuerdo suscrito por ambos extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado.
- G) Aquellos(as) empleados(as) que funjan como querellantes o como testigos del querellante ante este proceso, exceptuando aquellos que se encuentren suspendidos o destituidos, deberán presentar la certificación que emite la Comisión donde establece la comparecencia de éstos, con el fin de no descontarle este tiempo de ninguna licencia. No se pagará dieta ni millaje para estos efectos.

- H) El tiempo de la jornada regular utilizado por el Delegado en la comparecencia a la vista de arbitraje será con paga y no descontará la licencia de clase alguna.
- I) La Unión notificará a la Agencia con tiempo suficiente, la comparecencia de éstos para que los supervisores puedan hacer los arreglos pertinentes, de manera que no se afecten las labores diarias.
- J) A los fines de este Artículo se entenderán por días laborables los cinco (5) días de la semana, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto cuando éstos sean feriados, de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último. (énfasis suplido).

Por otro lado, el Artículo 28 intitulado “PROCEDIMIENTO EN CASO DE QUERELLAS PRESENTADAS POR EL PÚBLICO” establece el proceso de atención a una querrela sobre una conducta constitutiva de falta por parte de un miembro del Cuerpo de Vigilantes. El mencionado artículo detalla el proceso de la siguiente manera:

Sección 1. Presentación de Querrela

Cualquier persona que tenga conocimiento de que un miembro de Vigilantes ha incurrido en conducta que constituya falta a las normas de conducta establecidas, podrá presentar una querrela formal por escrito al Comisionado del Cuerpo de Vigilantes o al Secretario del DRNA.

Sección 2. Procedimiento en la Tramitación de la Querrela

El Comisionado del Cuerpo de Vigilantes evaluará la información recibida. Antes de tomar acción notificará al Vigilante de la presentación de la querrela y las faltas que se le imputan. Acto seguido **en no más tarde de (20) días**, solicitará al Comité de Ética e Integridad del Cuerpo de Vigilantes que proceda a realizar una investigación administrativa a los fines de evidenciar por escrito las faltas que se le imputan al vigilante. La investigación se completará dentro de los treinta y cinco días laborables desde la fecha en que el Comisionado del Cuerpo de Vigilantes solicitó la misma. Como parte de la investigación, el Vigilante imputado podrá ser entrevistado para que pueda manifestar su posición.

El informe deberá contener, pero sin limitarse, los hechos alegados y determinados, el nombre de los testigos presenciales, la versión del Vigilantes investigado, evidencia documental que sostenga la

acción que se recomienda (podrá incluir declaraciones juradas de los testigos y del vigilante), normas que se determinaron infringidas (si alguna) y medidas correctivas recomendadas conforme a la Guía para la Aplicación de Medidas Correctivas del DRNA según vigente y Reglamento del Cuerpo de Vigilantes del DRNA.

El Comisionado del Cuerpo de Vigilantes referirá el informe con los hallazgos a la Oficina de Recursos Humanos **no mas tarde de (20) días laborables.** A partir de la notificación de esta acción disciplinaria se continuará con el procedimiento disciplinario establecido en este Convenio.

Sección 3. Investigación

La Agencia vendrá obligada a realizar la investigación en un periodo **no mayor de noventa (90) días** y someter su informe con recomendaciones sobre las sanciones correspondientes **en [u]n periodo no mayor de cinco (5) días calendarios** al terminar la investigación.

[...]

Sección 6. Notificación en Investigaciones Administrativas

Cuando la Agencia se proponga iniciar una investigación administrativa contra cualquier miembro de la Unidad Apropiaada (B) lo notificará **con veinte (20) días de antelación** a la persona investigada y a la Unión. Luego que cumpla con la notificación y la Agencia proceda hacer dicha investigación deberá ser completada dentro de un término de **noventa (90) días laborables.**

Sección 7. Archivo de la Querella

De la Agencia no cumplir con estos términos y/o requisitos la querella y/o cargos contra el empleado serán archivados y eliminados de su expediente y no podrán ser utilizados en investigaciones futuras.

Sección 8. Aplicabilidad

Lo expresado en la Sección 7 será aplicable a Vistas Administrativas por posibles faltas al Reglamento del Cuerpo de Vigilantes y/o al Reglamento del Personal de DRNA. (énfasis suplido).

D.

El DRNA, en virtud de la autoridad que le confiere la Ley Núm. 23 de 20 de junio de 1972, según enmendada, mejor conocida como *Ley Orgánica del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales*; la Ley Núm. 1 de 29 de junio de 1977, según enmendada, mejor conocida como *Ley de Vigilantes de Recursos Naturales del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales*; y

la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, mejor conocida como *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme*, adoptó el 6 de diciembre de 2011 el Reglamento 8114 llamado *Reglamento del Cuerpo de Vigilantes de Recursos Naturales y Ambientales* (en adelante, Reglamento).¹⁰

El Artículo 2 de dicho Reglamento establece que el propósito de este es:

“[d]ar cumplimiento al mandato de Ley y propiciar el desempeño eficiente de las funciones asignadas al Cuerpo de Vigilantes de Recursos Naturales y Ambientales, garantizando una administración eficiente y proporcionando a los Miembros del Cuerpo, el pleno disfrute de los principios de mérito en el servicio público, que les garantiza la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, mejor conocida como *Ley Para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*.”

Por otro lado, el Artículo 3 establece que el mismo es aplicable a los Miembros del Cuerpo de Vigilantes de Recursos Naturales y Ambientales. Así como también que los términos y condiciones de empleo que establece este Reglamento aplicarán a los(as) empleados(as) en la medida que las mismas no sean incompatibles con las disposiciones del Convenio Colectivo vigente.

Respecto a los *Aspectos Disciplinarios* la Sección 7.3 (b) del Reglamento establece que el procedimiento para presentar querrela por falta a las normas de conducta y para la aplicación de acciones disciplinarias es como sigue:

- i. **Cualquier persona, ciudadano(a), empleado(a) del Departamento** o del Cuerpo que tenga conocimiento de que un Miembro del Cuerpo ha incurrido en una conducta que constituya una falta a las normas de conducta establecida, podrá presentar una querrela, la cual será evaluada por el(la) Comisionado(a).
- ii. De tener mérito, el(la) Comisionado(a), **no más tarde de veinte (20) días**, ordenará a la Oficina de Ética e

¹⁰ La Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la *“Ley de Procedimiento Administrativo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”*, 3 LPRA sec. 2101, *et. seq.*, fue derogada y sustituida por la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, conocida como *“Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”*, 3 L.P.R.A. sec. 9601, *et. seq.* Se hace referencia a la ley anterior por ser la vigente al momento de la aprobación del Reglamento.

Integridad, que realice una investigación administrativa a los fines de evidenciar por escrito las faltas que se le imputan al Miembro del Cuerpo. **La investigación se completará dentro de los treinta y cinco (35) días laborables, desde la fecha que el(la) Comisionado(a) solicitó la misma.** De la investigación requerir tiempo adicional al establecido en este Artículo, se le notificará a las partes afectadas.

[...]

iv. El(La) Comisionado(a) evaluará el informe y remitirá los hallazgos a la Oficina de Recursos Humanos. **La Oficina de Recursos Humanos referirá a la Oficina de Asuntos Legales no más tarde de treinta y cinco (35) días laborales sus recomendaciones.** La Oficina de Asuntos Legales analizará las recomendaciones y preparará la acción disciplinaria correspondiente para la firma del (de la) Secretario(a), **no más tarde de veinte (20) días laborables. En los casos de los Miembros del Cuerpo perteneciente a una Unidad apropiada, a partir de la notificación de esta acción disciplinaria, se continuará con el procedimiento disciplinario establecido en las leyes y reglamentos aplicables o el Convenio Colectivo vigente.** El Personal no cubierto por el Convenio Colectivo podrá solicitar vista administrativa informal dentro de los quince (15) días del recibo de la formulación de cargos.

v. La Oficina de Asuntos Legales preparará[,] además, la comunicación de formulación de cargo, **en los casos de suspensión de empleo, con o sin sueldo y destitución.** Dicha comunicación deberá contener los hechos que dan motiv[o] a la medida disciplinaria, las normas violadas e indicará sobre el derecho a:

- 1) **Personal cubierto por Convenio Colectivo: Se someterá el caso a arbitraje acelerado, si lo dispone el Convenio Colectivo vigente.**

[...]

III.

En el caso ante nos, se estableció en el Convenio Colectivo que los laudos de arbitraje se emitirán conforme a derecho, lo que nos permite, según establecido jurisprudencialmente, corregir errores jurídicos en atención al derecho aplicable. De conformidad con esto

y en cumplimiento con la doctrina de autolimitación judicial, determinamos que tenemos la facultad de revisar el *Laudo de Arbitraje* en controversia y la Sentencia de TPI.

En el caso de marras, el TPI estableció en su *Sentencia* que no aplicaba el término de noventa (90) días establecido en el Artículo 28 y en su defecto existía el Artículo 27, ambos del Convenio Colectivo, como una vía para atender el proceso de investigación de una falta administrativa contra un miembro del Cuerpo de Vigilante.

Es importante destacar que el Artículo 27 no es mencionado en el *Laudo de Arbitraje*, por lo cual el TPI no puede sustituir el criterio del Árbitro por el propio. De una lectura mesurada del Artículo 27 podemos establecer que el mismo opera una vez la Agencia ha tomado alguna acción contra el empleado. El procedimiento de Quejas y Agravios se lleva por conducto de la Unión, como en efecto se hizo en el caso de autos, una vez la medida disciplinaria fue notificada.

Es harto conocido que, **el título no hace la cosa**, sí su contenido.¹¹ Surge de lo dispuesto en el Artículo 28 del Convenio Colectivo que "**cualquier persona**" puede realizar una querrela. El mencionado artículo no hace excepciones sobre el tipo de persona que pueda realizar una querrela formal.

Según establecido en el Convenio Colectivo en cuestión, el Árbitro está impedido de suprimir lo dispuesto en este. La interpretación restrictiva del intitulado de un Artículo por parte de la Árbitro es irrazonable toda vez el Convenio Colectivo no ofrece alternativa adicional para atender procesos disciplinarios de los empleados unionados del Cuerpo de Vigilantes. Es más, de la Discusión, Análisis y Conclusiones del *Laudo de Arbitraje* se desprende que la Árbitro reconoce que:

¹¹ Véase *García Morales y Otros v. Padró Hernández y Otros*, 165 DPR 324 (2005).

“De interpretarse estrictamente como disponen dichas secciones [en referencia a las secciones seis (6) a la nueve (9) del Artículo 28], de su faz se podría inferir que la AGENCIA no siguió el proceso allí establecido para iniciar un proceso de querrela”.¹²

No obstante, la Arbitro llega a la conclusión que no aplica debido a que, conforme al título, el Artículo 28 del Convenio Colectivo “existe y fue acordado por las partes para que cualquier persona del público, entiéndase un ciudadano, pudiese iniciar un proceso de querrela contra un vigilante”.¹³ Esto bajo la salvedad de que la interpretación del Convenio Colectivo “debe leerse e interpretarse en un todo y cada parte debe interpretarla en referencia a las demás cláusulas, de forma que dé efectividad al propósito general del mismo”.¹⁴ El Convenio Colectivo sirve al propósito de acordar entre las partes los derechos que cobijan a los empleados pertenecientes al colectivo unionado. De la lectura ponderada y mesurada del Convenio Colectivo en su totalidad este contempla los procesos de aplicación a las medidas disciplinarias por parte del DRNA. La Arbitro debe determinar conforme al convenio y a la normativa discutida cuáles son los términos aplicables al proceso de investigación de las medidas disciplinarias para estos empleados unionados.

Por otro lado, la CASP y TPI, al descartar la aplicación al caso de autos del Artículo 28 del Convenio Colectivo no establecieron cuál era la norma de aplicación en su defecto. Es importante destacar que en la carta de formulación de cargos la DRNA hizo referencia al Reglamento 8114.¹⁵

Si el argumento tanto de la CASP como el TPI era la no aplicación del término contenido en el Artículo 28 por referirse a

¹² *Apéndice de Certiorari*, pág. 25.

¹³ *Íd.*, pág. 26

¹⁴ *Íd.*, pág. 25

¹⁵ *Escrito en Cumplimiento de Orden del Procurador*, Anejo 1.

procesos iniciados por terceros entonces debían referirse a alguna disposición aplicable.

Según surge del *Laudo de Arbitraje* mediante el mismo se debía atender entre otros asuntos lo siguiente: si la agencia había violentado los términos de noventa (90) que tenía para la investigación.

Los asuntos anteriormente reseñados que debía atender el laudo, como podemos ver, no fueron atendidos conforme al derecho aplicable y discutido. En específico, la controversia de que si al empleado unionado le violentaron los términos de debido proceso de ley para realizar la investigación administrativa el *Laudo de Arbitraje* guarda silencio.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, expedimos el auto de *Certiorari*, revocamos la *Sentencia* recurrida, se anula el laudo y se devuelve el caso de autos al proceso de arbitraje, para que el árbitro resuelva conforme al convenio colectivo, al derecho vigente y tomando en consideración lo dispuesto en esta sentencia.

La jueza Mateu Meléndez disiente sin opinión escrita.

Lo acordó el Tribunal y lo certifica la Secretaría del Tribunal de Apelaciones.

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