

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

DEPARTAMENTO DE
CORRECCIÓN Y
REHABILITACIÓN

Peticionario

v.

SERVIDORES
PÚBLICOS UNIDOS DE
PUERTO RICO;
ALIANZA
CORRECCIONAL
UNIDA

KLCE202201246

Certiorari

Procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala de SAN JUAN

Caso Núm.:
SJ2019CV00135

Sobre:
Impugnación de Laudo

Panel integrado por su presidente el Juez Rodríguez Casillas, el Juez Adames Soto, la Jueza Mateu Meléndez y el Juez Marrero Guerrero.

Mateu Meléndez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de enero de 2023.

Comparece ante nos el Departamento de Corrección y Rehabilitación (en adelante, DCR o peticionario) mediante el recurso de *certiorari*, solicitando la revisión de la *Sentencia* emitida el 26 de octubre de 2021 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (en adelante, TPI). Mediante el aludido dictamen, el foro recurrido confirmó el Laudo L-18-103 emitido el 11 de diciembre de 2018 por la Árbitro Beatrice Ríos Ramírez de la Comisión Apelativa del Servicio Público (en adelante, CASP), a favor de la Alianza Correccional Unida (en adelante, Unión), en representación del Sr. Jeremías Hernández Díaz (en adelante, señor Hernández Díaz), en el caso AQ-16-0610. Allí, se resolvió que la querrela presentada por el Señor Hernández Díaz era arbitrable sustantivamente y que la CASP poseía jurisdicción sobre la misma.

I.

El 1 de julio de 2016, la Unión presentó una *Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios* ante la CASP en representación del señor Hernández

Díaz.¹ En ese escrito, alegó que el DCR había incumplido con el Reglamento Interno, *supra*, según aplicado el Roster Maestro al señor Hernández Díaz y solicitó el cumplimiento de dicha reglamentación.²

La vista de arbitraje fue señalada para el 16 de abril de 2018. El día de la vista, tanto el señor Hernández Díaz como el DCR comparecieron a través de sus representantes legales informándole a la Árbitro que no era necesario celebrar una vista por tratarse de una controversia de estricto derecho. A esos fines, las partes presentaron una estipulación de hechos y un acuerdo de sumisión en el cual ambas acordaron que el laudo se emitiera conforme a derecho.

El 15 de mayo de 2018, el DCR presentó su Memorando de Derecho en el que expuso su postura sobre la falta de jurisdicción de la CASP.³ La Unión hizo lo propio el 21 de mayo de 2018. Por un lado, el DCR arguyó que la CASP carecía de jurisdicción porque el asunto no era arbitrable debido a que recae exclusivamente bajo las prerrogativas gerenciales de la Agencia según las disposiciones de la ley 45-1998 y, en vista de ello, no era negociable bajo el Convenio Colectivo. Por otro lado, la Unión planteó que la CASP poseía jurisdicción para atender la Querella, puesto que la materia en controversia está comprendida en el Convenio Colectivo bajo la definición de "queja" provista en la sección de "Procedimiento de Quejas y Agravios".

Sometidos ambos alegatos, el 11 de diciembre de 2018, la Árbitro emitió y notificó el Laudo de Arbitraje L-18-103, ordenando al DCR a cumplir con las disposiciones del Reglamento Interno. Este laudo acogió el

¹ Pág. 184 del apéndice del Recurso de epígrafe

² La Unión reclamó una violación al Artículo VI.G.1.k del reglamento interno. Mediante este Artículo, la Agencia se obligó a completar el roster maestro en al menos dos (2) semanas antes de la fecha de comienzo. El roster maestro es un itinerario detallado en virtud del cual se basa la preparación y distribución de puestos en el roster diario. Exclusivamente mediante este, los empleados del DCR son informados sobre los horarios, los puestos a cubrirse y la disponibilidad o necesidad del personal asignado. Contrario a lo instituido, la preparación y publicación del roster no es realizada hasta que quedan menos de dos semanas para aplicar el mismo.

³ Véase pág. 190 del Apéndice del Recurso de epígrafe.

planteamiento de la Unión y dispuso que la CASP poseía jurisdicción y que, en efecto, la controversia era arbitrable sustantivamente, toda vez que, quedó expresamente estipulado en el Convenio que, durante la vigencia de este, toda disputa que surja de la interpretación, la aplicación, la definición o violación en cualquier forma, de cualquier disposición de un derecho de los empleados contenida en reglamentos internos, deberá solucionarse mediante mecanismos de quejas, agravios y arbitraje.

El 2 de enero de 2019 el DCR presentó una *Petición solicitando Revisión del Laudo de Arbitraje* en la que reiteró la falta de jurisdicción por parte de la CASP para atender la materia objeto de la querella. El peticionario insistió en que la controversia del caso no era arbitrable al estar cobijada por la prerrogativa gerencial y administrativa del DCR. La parte recurrida se opuso al recurso de revisión presentado por el DCR el 6 de febrero de 2019.

Mediante *Sentencia* emitida el 26 de octubre de 2021, el TPI confirmó el Laudo. El 10 de noviembre de 2021, el DCR solicitó la reconsideración de la *Sentencia*. El 3 de febrero de 2021, la Unión presentó la correspondiente oposición. El 12 de octubre de 2022, el Tribunal de Primera Instancia emitió una *Resolución* en la que declaró No Ha Lugar la reconsideración presentada.

Inconforme aún, el 14 de noviembre de 2022 el DCR acudió ante este Tribunal mediante el recurso de epígrafe. En su *Petición de Certiorari*, la parte peticionaria realizó el siguiente señalamiento de error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al confirmar la determinación del laudo de arbitraje emitido por la CASP porque tanto una interpretación integral del convenio colectivo como lo dispuesto en la Ley Núm. 45-1998 demuestran que ese ente administrativo no tenía jurisdicción para atender la querella presentada por el empleado-unionado.

El 8 de diciembre de 2022 la Unión presentó un escrito de *Oposición a Petición de Certiorari*.

II

-A-

El vehículo procesal de *certiorari* permite a un tribunal de mayor jerarquía a revisar discrecionalmente las órdenes o resoluciones interlocutorias emitidas por una corte de inferior instancia judicial. McNeil Healthcare v. Mun. Las Piedras I, 206 DPR 391, 403 (2021); 800 Ponce de León v. AIG, 205 DPR 163 (2020). La determinación de expedir o denegar este tipo de recurso se encuentra enmarcada dentro de la discreción judicial. Íd. De ordinario, la discreción consiste en “una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera”. Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, 194 DPR 723, 729 (2014); Negrón v. Srio. de Justicia, 154 DPR 79, 91 (2001). Empero, el ejercicio de la discreción concedida “no implica la potestad de actuar arbitrariamente, en una u otra forma, haciendo abstracción del resto del derecho.” Íd.

De otro lado, el examen de estos autos discrecionales no se da en el vacío o en ausencia de otros parámetros. 800 Ponce de León v. AIG, *supra*. Para ello, la Regla 40 de nuestro Reglamento establece ciertos indicadores a tomar en consideración al evaluar si se debe o no expedir un recurso de *certiorari*. Estos 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 una 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 LPRA Ap. XXII-B, R. 40.

Los criterios previamente transcritos pautan el ejercicio sabio y prudente de la facultad discrecional judicial. Mun. de Caguas v. JRO Construction, 201 DPR 703, 712 (2019).

-B-

En nuestra jurisdicción se favorece la utilización del arbitraje para resolver disputas de carácter obrero-patronal. C.F.S.E. v. Unión de Médicos, 170 DPR 443, 449 (2009). Ello es así, toda vez que el arbitraje constituye un trámite rápido, cómodo, menos costoso y técnico para resolver controversias. AAA v. UIA, 199 DPR 638 (2018), citando a Pagán v. Fund. Hosp. Dr. Pila, 114 DPR 224, 231 (1983). Este proceso, resulta en el método idóneo para resolver aquellas disputas que surgen de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos y, por consiguiente, es un vehículo adecuado para promulgar la paz industrial. Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 DPR 986 (1993).

De otra parte, es menester recordar que al igual que los contratos ordinarios, a los convenios colectivos les aplican las disposiciones sobre la interpretación contractual contenidas en el Código Civil de Puerto Rico. HIETel v. PRTC, 182 DPR 451, 458 (2011). Indudablemente, estos acuerdos constituyen la ley entre las partes suscribientes, siempre y cuando no contravengan las leyes, la moral y el orden público. AAA v. UIA, *supra*, citando a Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc., 144 DPR 673, 682 (1998). Así pues, se ha reconocido que “cuando ambas partes, al firmar el convenio colectivo, se comprometen a someter al procedimiento de arbitraje cualquier queja y agravio que surja entre ellas, tal cláusula las obliga por igual”. AAA v. UIA, *supra*, citando a C.O.P.R. v. S.P.U., 181 DPR 299 (2011).

Un acuerdo en un convenio colectivo para utilizar el arbitraje como mecanismo de resolución de controversias crea un foro sustituto a los tribunales de justicia. Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R., 149 DPR

347 (352 (1999); Hietel v. PRTC, *supra*, a la pág. 456. Por consiguiente, los laudos de arbitrajes ocupan una posición muy similar a la de una sentencia o decreto judicial. AAA v. UIA, *supra*, citando a Ríos v. Puerto Rico Cement Corp., 66 DPR 470, 477 (1946). Siendo ello así, cuando los foros apelativos analizan las controversias que emanan de un procedimiento de arbitraje, deben tener presente que lo más prudente es la abstención judicial, aunque esta no está vedada. C.F.S.E. v. Unión de Médicos, *supra*, a la pág. 449. En tales casos, la doctrina que gobierna la revisión judicial de los laudos de arbitraje se caracteriza por una marcada deferencia a la decisión emitida por el árbitro. Constructora Estelar v. Aut. Edif. Pub., 183 DPR 1 (2011).

Como norma general, cuando las partes no acuerdan que el laudo será conforme a derecho, las determinaciones hechas por el árbitro se entenderán como finales e inapelables, no pudiéndose litigar en los foros judiciales. Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb., *supra*, págs. 32-33; Febus y otros v. MARPE Const. Corp., 135 DPR 206, 216-217 (1994). Ahora bien, si, por el contrario, las partes pactan que el laudo será emitido conforme a derecho, será entonces el tribunal quien tendrá la facultad para revisar los méritos jurídicos del laudo en controversia. Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb., *supra*, a la pág. 33. En otras palabras, si las partes expresamente pactan que el laudo arbitral sea emitido conforme a derecho, los tribunales podrán corregir errores jurídicos en atención al derecho aplicable. Id., a la pág. 35 y C.F.S.E. v. Unión de Médicos, *supra*, pág. 449. No empecé, según ha establecido nuestro máximo foro, las razones por las cuales puede impugnarse un laudo basado en una sumisión voluntaria son: (1) el fraude; (2) la conducta impropia; (3) la falta del debido procedimiento en la celebración de la vista; (4) la violación de la política pública; (5) la falta de jurisdicción; y (6) que el laudo no resuelva todas las cuestiones en controversia que se sometieron. Aquino González v. A.E.E.L.A., 182 DPR 1 (2011).

En el campo laboral, el concepto de arbitrabilidad se refiere al "derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro" así como cualquier impedimento que se interponga en el disfrute de ese derecho. D. Fernández Quiñones, *El arbitraje obrero-patronal*, Forum, 2000, Primera edición, sec. 7.1, pág. 377. La arbitrabilidad tiene dos vertientes, la sustantiva y la procesal. La arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de si, conforme los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. En otras palabras, si la disputa surgida es una que debe ser dilucidada en el proceso de arbitraje. U.G.T. v. Corp. Difusión Púb., 168 DPR 674 (2006). Si una controversia no es pactada en el convenio colectivo no puede ser materia revisable en un proceso de arbitraje.

De otro lado, el Tribunal Supremo ha establecido que los asuntos de arbitrabilidad sustantiva deben ser resueltos por los tribunales. Íd. En estos casos, la función del tribunal se limita a determinar si las partes pactaron que la controversia fuera resuelta a través del mecanismo de arbitraje y no a resolver la controversia en sus méritos. Íd. **Cualquier duda sobre el alcance de las controversias arbitrables será resuelta a favor del arbitraje.** U.C.P.R. v. Triangle Engineering Corp., 136 DPR 133 (1994); World Films, Inc. v. Paramount Pict. Corp., 125 DPR 352 (1990). Conviene desde ahora destacar que la intervención judicial no se justifica por una mera discrepancia de criterio con el árbitro, pues se destruiría la esencia de los procesos de arbitraje. UGT v. Hima San Pablo Caguas, 202 DPR 917 (2019).

-C-

Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico (Ley 45-1998), fue aprobada con el propósito de conferirles a los empleados públicos que no estén cubiertos por la Ley Núm. 130 del 8 de

mayo de 1945, mejor conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico⁴, el derecho a la organización sindical y a la negociación colectiva, siempre que se observen los parámetros establecidos en la mencionada ley. Depto. Educ. v. Sindicato Puertorriqueño, 168 DPR 527, 536-537 (2006). En lo que atañe el caso de autos, la sección 5.1 de la Ley 45-1998 reconoce que los empleados disfrutarán del derecho a negociar con la agencia un convenio colectivo en el que se discutan y acuerdas disposiciones sobre salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo y taller unionado. De la misma manera, la mencionada sección permite que la agencia y el representante exclusivo negocien los procedimientos que la gerencia debe observar en el ejercicio de su autoridad, incluyendo procedimientos para resolver, entre otros, alegaciones de violaciones al convenio colectivo, ley, reglamento o cualquier otra disposición relacionada a lo establecido en el inciso.⁵ Ahora, tal sección indica que no serán negociables, entre otros, los siguientes asuntos:

(a) La formulación de política pública y decisiones inherentes a las facultades y prerrogativas del Gobernador, la Asamblea Legislativa y la Gerencia Gubernamental.

[...]

(e) La dirección y supervisión de los empleados.

[...]

(g) La función administrativa y gerencial de las condiciones de trabajo.

(j) El establecimiento de normas de compensación extraordinaria, eficiencia, productividad y calidad. 3 LPRA § 1451j

[...]

A su vez, la Sección 5.2 de la antedicha ley estatuye que la organización de sindicatos de empleados en el servicio público y la negociación colectiva deberán alentar y promover la solución de disputas

⁴ 29 LPRA sec. 61

⁵ 3 LPRA Sec. 145j, inciso 2.

mediante mecanismos de quejas y arbitraje. 3 LPRA sec. 1451. La Sección 5.3 por su parte dispone que:

- (a) Toda controversia surgida al amparo de un convenio colectivo negociado entre las partes, será dirimida a través de los mecanismos pactados en el convenio colectivo para el ajuste de quejas y agravios.
- (b) Todo convenio entre el representante exclusivo y la agencia deberá incluir procedimientos para resoluciones de quejas y agravios, incluyendo el arbitraje, que pueda surgir durante la vigencia de un convenio, incluyendo controversias sobre la aplicación e interpretación de sus cláusulas.
- (c) Las partes vendrán obligadas a acogerse al servicio de arbitraje provisto por la Comisión de Relaciones del Trabajo en el sector público. 3 LPRA § 1452.

Respecto a la controversia ante nos, el Plan de Reorganización Núm. 2 del 2010, mejor conocido como Plan de Reorganización de la Comisión Apelativa del Servicio Público, 3 LPRA Ap. XIII, ocasionó la fusión de la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos y la Comisión de Relaciones del Trabajo para crear la **CASP**. Dicho plan originó un foro administrativo cuasi-judicial especializado en asuntos obrero-patronales en el que se atienden casos laborales, de administración de recursos humanos y de querellas instados tanto por empleados cobijados bajo la Ley 45-1998, como los cobijados bajo la Ley 130-1945.

III

En su único señalamiento error, el DCR alega que incidió el TPI al no reconocer la falta de jurisdicción de la CASP y confirmar el laudo emitido por dicho ente administrativo determinando que la controversia presentada por la peticionada era arbitrable sustantivamente. En cambio, la Unión reitera en su oposición al alegato que el DCR está obligado mediante el Convenio a que dichas disputas serían ventiladas ante el procedimiento de quejas, agravios y arbitraje. Cabe señalar que, por tratarse de la revisión de un laudo de arbitraje, el *certiorari* es el recurso adecuado para atender el mismo. Examinados cuidadosamente y en su totalidad las comparecencias

de las partes, los documentos que acompañan las mismas, así como el derecho aplicable, procedemos a resolver.

El peticionario se ampara en las secciones 1-5 del Artículo XLVII para indicar que el DCR retiene la autoridad y el control exclusivo de todo lo relacionado a la dirección, operación, manejo y administración de la agencia conferidos por ley o reglamento, quedando excluida del proceso de queja cualquier controversia relacionada a ello. Sostiene que, al incluirse dichas disposiciones en el Convenio, ambas partes acordaron que la CASP no es el foro adecuado para atender los asuntos de quejas sobre ciertos procedimientos de personal, como lo es el Reglamento Interno. No es acertado el planteamiento del peticionario.

Es preciso aclarar que en el caso ante nos no existe controversia con respecto a la autoridad del DCR para atender sus prerrogativas gerenciales y administrativas. Tanto la CASP y el TPI como las partes suscribientes han reconocido la autoridad y el control del DCR sobre sus facultades en la operación, la gerencia, el manejo y la administración de la agencia y sus empleados.⁶ Recalamos que en este caso no estamos ante una revisión del Reglamento para el Manejo del Roster Maestro. Como bien interpretó el TPI, la controversia de marras emana de una disputa con respecto a un incumplimiento con lo instituido en el Reglamento Interno por parte del DCR, y, consecuentemente, a una violación de lo pactado en el Convenio.⁷

No obstante, el peticionario invoca las disposiciones del Artículo 5 de la Ley Núm. 45-1998 para reiterar que aquellos asuntos que sean

⁶ Entiéndase pues, que no estamos ante un caso en que se reclame y pretenda imponerse la asignación específica de un Roster Maestro de forma tal que pueda acogerse un planteamiento sobre prerrogativas gerenciales y administrativas. Por el contrario, repetimos, el caso ante nos trata sobre un reclamo de incumplimiento con el Reglamento para el Manejo del Roster Maestro (reglamento interno de la Agencia) que consecuentemente implica una violación a los pactos alcanzados por las partes.

⁷ La violación al Artículo VI.G.1.k del reglamento interno provoca a su vez el incumplimiento con la sección 2.5 del Artículo LVIII del convenio, el cual dispone lo siguiente: "Los itinerarios de trabajos de los miembros de la unidad apropiada se informarán de tal manera que le permita la Oficial conocer de manera razonable cualquier cambio en su itinerario de trabajo con **por lo menos siete (7) días calendarios de anticipación.**" Véase página 168 del Apéndice del Recurso de epígrafe.

prerrogativas gerenciales y administrativas de las agencias o en el ejercicio de sus facultades no pueden ser objetos de negociación en un convenio colectivo. Si bien es cierto que la ley 45-1998 dispone que los asuntos previamente mencionados no serán negociables, ello no constituye una prohibición para que cualquier controversia pertinente sea dilucidada mediante el procedimiento de arbitraje. Al evaluar conjuntamente tales disposiciones, puntualizamos que su propósito no es que los empleados unionados no tengan oportunidad de cuestionar estos asuntos en un proceso de arbitraje, sino prohibir que tales materias sean negociadas en el Convenio. De concluir lo contrario, despojaríamos de foro a los empleados unionados para cuestionar o reclamar cualquier menoscabo a sus derechos que surja del incumplimiento con las obligaciones patronales impuestas por ley o por el convenio.

Cabe destacar que la facultad de un tribunal para revisar un laudo de arbitraje, aun cuando se acordara que fuera “conforme a derecho”, no es tan absoluta como para sustituir discrecional y totalmente el juicio del árbitro por el del juez o la jueza, salvo que haya total desprecio de las normas y doctrinas aplicables a la cuestión planteada. Por lo tanto, los foros de instancia no deben inclinarse fácilmente a decretar la nulidad del laudo a menos que efectivamente el mismo no haya resuelto la controversia con arreglo a derecho, **según lo pactaran las partes**. Cf. Ríos v. Puerto Rico Cement Corp., 66 DPR 470 (1946). Si una de las partes ofreció como remedio el procedimiento de arbitraje, y la otra parte así lo aceptó sin reparo, ello es suficiente para darle validez a ese trámite que está contemplado tanto en el Convenio como en el Artículo 8 de la Ley 45-1998. 3 LPRA sec. 1452.

En el caso que nos ocupa, surge fehacientemente de la sección 2 del Artículo II del Convenio que, en aras de promover la paz laboral, la Unión y el DCR se comprometieron a acudir al “Procedimiento de Queja y Agravio [...] para solucionar **cualquier problema o diferencia que pudiera**

surgir entre las partes durante la vigencia del convenio". Véase página 77 del Apéndice del Recurso de epígrafe. La sección subsiguiente (sección 3) añade que "las partes habrán de alentar y promover la solución de **todas las disputas mediante mecanismos de quejas, agravios y arbitraje**, según se establezca en este convenio y la Ley Núm. 45". *Íd.*

Adicional a ello, de un análisis del lenguaje empleado en las secciones 1.1-1.3 del Artículo IX del Convenio, surge meridianamente claro que el concepto de "Querella" abarca cualquier controversia, disputa o queja que surja de "la interpretación, la aplicación, la definición **o violación en cualquier forma, de cualquier cláusula de este Convenio Colectivo o de cualquiera otra disposición** de un derecho de los empleados contenida en las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, leyes federales aplicables, **reglamentos Internos, [etc.]**". Al estar expresamente estipulado entre las partes, no procede levantar alegación de falta de jurisdicción por ausencia de arbitrabilidad sustantiva.

Tal y como expresare anteriormente, en los casos de arbitrabilidad sustantiva, la intervención judicial se limita a responder a la interrogante de si, conforme a los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. U.G.T. v. Corporación, *supra*. Conforme surge de los preceptos convenidos, resulta indubitable que, ante una violación al Reglamento Interno, el procedimiento apropiado para dilucidar la controversia de autos era el arbitraje. Por ende, resulta forzoso concluir que tanto el TPI como la CASP actuaron correctamente al sostener la jurisdicción de dicho foro administrativo para resolver el caso ante nos.

Por todos los fundamentos previamente discutidos, resolvemos que el TPI actuó conforme a las normas jurídicas y el derecho aplicable a las controversias que emanan de las relaciones obrero-patronales y se confirma el dictamen recurrido.

IV

En virtud de los argumentos antes esbozados, se expide el auto de *certiorari* y se **confirma la Sentencia** emitida el 26 de octubre de 2021 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, en la cual se confirmó la determinación del Laudo de Arbitraje pronunciado por la Comisión Apelativa del Servicio Público.

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