

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA  
CENTRO JUDICIAL DE CAGUAS  
SALA SUPERIOR**

**MARÍA DEL PILAR REYES ORTIZ**  
Recurrente

**CASO NÚM: CG2022CV04033**

Vs.

**SALA: 802**

**DEPARTAMENTO DE RECREACIÓN Y  
DEPORTES, SRA. JOHANN ESTADES  
SANTALIZ, DIRECTORA DEL  
DEPARTAMENTO DE RECREACIÓN Y  
DEPORTES, MUNICIPIO AUTÓNOMO DE  
CAGUAS, HONORABLE WILLIAM  
MIRANDA TORRES, ALCALDE**  
Recurrida

**SOBRE: REVISIÓN JUDICIAL**  
(Despido, acción disciplinaria, debido  
proceso de ley)

**SENTENCIA**

**I. Tracto Procesal**

El 7 de diciembre de 2022, la Recurrente, Sra. María del Pilar Reyes Ortiz, presentó ante este Tribunal una Solicitud de Revisión Judicial contra el Departamento de Recreación y Deportes del Municipio de Caguas, la Sra. Johann Estades Santaliz, Directora del Departamento de Recreación y Deportes del Municipio de Caguas, el Municipio Autónomo de Caguas (en adelante "el Municipio") y el Honorable Alcalde William Miranda Torres, alegando violación al debido proceso de ley constitucional en cuanto a la forma de las notificaciones sobre una posible destitución; destacando que ya existía otro asunto similar<sup>1</sup> ante la consideración de la Comisión Apelativa de Servicio Público (en adelante "CASP") entre las mismas partes que impedía actuar al Municipio contra la Recurrente. Cabe señalar que la recurrente anejó documentos a su solicitud de revisión. Véase entrada 1 de SUMAC.

El 14 de diciembre de 2022 fue notificado el Municipio de la Solicitud de Revisión, a través de su Oficina de Asuntos Legales. El 21 de diciembre de 2022, sin someterse a la jurisdicción de este Tribunal, el Municipio presentó una Solicitud de Desestimación fundamentada en falta de jurisdicción amparándose en los Artículos 2.043 y 2.053(c) del nuevo Código Municipal de Puerto Rico. Además, alegó que el Departamento en sí, no tiene personalidad jurídica separada del Municipio de Caguas, por lo que no tiene capacidad para demandar y ser demandado; y los otros son funcionarios municipales que actuaban como tal y dentro de sus funciones al momento de la ocurrencia de los hechos. No surge de los hechos alegados en la Solicitud de Revisión que éstos actuaran en su carácter personal o con autoridad distinta al Municipio. La parte recurrida no anejó documentos a su escrito.

<sup>1</sup> Asunto Disciplinario RH-DRD-AGO-2020, Anejos 1 y 2 de la Solicitud de Revisión.

El 23 de diciembre de 2022 este Tribunal concedió a la Recurrente María del Pilar Reyes Ortiz un término de 20 días para exponer su posición en torno a la solicitud de desestimación del Municipio.

El 10 de enero de 2023 la Recurrente solicitó prórroga urgente para oponerse a la solicitud de desestimación del Municipio, a la que se opuso ese mismo día el Municipio ratificando su fundamento en la falta de jurisdicción.

El 12 de enero de 2023 la Recurrente presentó su oposición a la solicitud de desestimación presentada por el Municipio.

Luego de evaluar todos los escritos que obran en el expediente sometido ante la consideración de este tribunal, estamos en posición de resolver la controversia conforme a Derecho.

## **II. Determinación de Hechos Pertinentes**

1. La Sra. María del Pilar Reyes Ortiz es empleada del Municipio de Caguas desde 1996 y labora en su Departamento de Recreación y Deportes. Ese departamento pertenece al Municipio de Caguas y no tiene autoridad legal alguna para demandar ni ser demandado.

2. El 20 de abril de 2021 el Municipio le notificó a la demandante la intención de suspenderla de empleo y sueldo por incidentes ocurridos en agosto y febrero de 2020; y en marzo de 2021 se le notificó de su derecho a solicitar vista informal, la que solicitó y se celebró. Mediante recomendación del Oficial Examinador acogida por la Autoridad Nominadora se sostuvo la notificación para suspensión de empleo y sueldo. De dicha determinación apeló la Recurrente ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), bajo el **Caso Núm. 2021-08-0074**, que se encuentra activo. **Este asunto laboral no es el que está ante la consideración de este Tribunal para esta revisión.**<sup>2</sup>

3. Posteriormente, en el mes de julio de 2022, el Municipio le notificó personalmente a la Recurrente una nueva comunicación de acción disciplinaria fechada 18 de julio de 2022 titulada **"Carta de Intención de Despido de forma Permanente por Violación al Reglamento para Establecer Normas de Conducta y Procedimientos a Seguir en la Imposición de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias"**, por violación a las Infracciones 14, 19 y 20 de dicho Reglamento<sup>3</sup>.

4. El 6 de octubre de 2022 se celebró vista administrativa informal y el Oficial Examinador rindió su informe recomendando que debía continuarse el proceso disciplinario. Dicha recomendación fue acogida por la Autoridad Nominadora.

<sup>2</sup> Anejos 1 y 2 de la Solicitud de Revisión

<sup>3</sup> Asunto Disciplinario RH-DRD-JUN-2022, Anejos 3 y 4 de la Solicitud de Revisión

5. El 15 de noviembre de 2022 se le notificó a la Recurrente la determinación final (Caso **RH-DRD-JN-2022 – Carta Final**).<sup>4</sup> En dicha Carta Final se le notificó por escrito a la Recurrente que, **de no estar de acuerdo con la decisión, podía apelar ante la Comisión Apelativa de Servicio Público (CASP) dentro de treinta (30) días contados a partir de la comunicación del 15 de noviembre de 2022.**

6. Como bien menciona el Municipio, las disposiciones mencionadas por la Recurrente como base jurisdiccional en su Escrito de Revisión<sup>5</sup> no aplican a este caso. Por lo que su análisis sobre la jurisdicción y la notificación no son meritorias y no conceden jurisdicción a este Tribunal.

7. No obstante, a base de los hechos que surgen de la propia Solicitud de Revisión y sus Anejos, la Recurrente decidió no Apelar a la **CASP** en el término concedido en la Carta Final (Anejo 4) y en su lugar optó por presentar ante este tribunal su **Solicitud de Revisión** señalando cuatro errores cometidos, los que hemos revisado con detenimiento y estamos en condiciones de resolver.

### III. Conclusiones de Derecho

Previo a considerar los méritos de la Recurrente, y entrar a adjudicar controversias, este Tribunal está obligado a determinar si tiene la facultad legal para entender en el mismo<sup>6</sup> y si tiene autoridad o jurisdicción sobre las partes para resolver la controversia. Para ello es necesario examinar la jurisdicción concedida por el Legislador en asuntos laborales de empleados de gobierno estatal o municipales. En cuanto a los asuntos municipales, el Código Municipal de Puerto Rico (CMPR) aprobado por la Ley Núm. 107 de 14 de agosto de 2022, según enmendada, es el que se encarga de todo lo relacionado con dicha estructura, incluyendo el Sistema de Recursos Humanos Municipal.

En conformidad con la Ley 182-2009 conocida como Ley de Reorganización y Modernización de la Rama Judicial de 2009, 3 LPRA ant. Sec. 8821 *et seq.* se desarrolló el Plan de Reorganización Núm. 2 de 26 de julio de 2010 (Plan de Reorganización de la **CASP**) que fusionó la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público (CASARH) y la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público (CRTSP).<sup>7</sup>

La **CASP** es un organismo cuasi judicial que pertenece a la Rama Judicial y se especializa en asuntos obrero-patronales y del principio de mérito. Específicamente, atiende casos laborales, de administración de recursos humanos y de querellas en relación con los empleados que negocian en virtud de la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones de Trabajo del Servicio Público, 3 LPRA

<sup>4</sup> Anejo 4 de la Solicitud de Revisión

<sup>5</sup> La Recurrente presenta como base jurisdiccional el Artículo 1.050, 21 LPRA 7081 del Código Municipal de PR

<sup>6</sup> *Soc. de Gananciales v. AFF*, 108 DPR 644, 645 (1979)

<sup>7</sup> *Hernández Feliciano v. Municipio de Quebradillas*, 2023 TSPR 6; *Beltrán Cintrón, et als v. ELA, et als*, 204 DPR 89, 108 (2020)

sec. 1451 *et seq.*, los empleados públicos cubiertos por la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, 3 LPRa sec. 1469 *et seq.*, **y los empleados municipales cubiertos por la Ley Núm. 107-2020**, según enmendada, conocida como el Código Municipal de Puerto Rico, 21 LPRa sec. 7001 *et seq.*, entre otros casos. 3 Ap. XIII, Art. 4.<sup>8</sup>

En Artículo 8 del Plan de Reorganización de la **CASP**, 3 LPRa Ap. XIII, Art. 8 (I), establece que entre las facultades, funciones y deberes de la **CASP** estará:

(I) **Atenderá toda querrela o apelación que se presente oportunamente y que concierna a su jurisdicción, para lo cual deberá interpretar, aplicar y hacer cumplir las disposiciones de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico" y reglamentación vigente, en todo lo relativo a la administración de los recursos humanos y la relación obrero patronal.** (Énfasis Suplido).

Entre las funciones y deberes de la **CASP** también se encuentra conceder los remedios que estime apropiados y emitir las órdenes que sean necesarias y convenientes conforme a las leyes aplicables. Esto incluye, entre otras, órdenes provisionales o permanentes de cesar y desistir; **órdenes para la reposición de empleados suspendidos o destituidos**, con o sin el abono de la paga atrasada dejada de percibir y la concesión de todos los beneficios marginales a los cuales los empleados hubiesen tenido derecho durante el **período de suspensión o destitución**; órdenes imponiendo sanciones económicas o procesales a agencias, funcionarios o representantes legales por incumplimiento o dilación de los procedimientos; y órdenes imponiendo sanciones a agencias, organizaciones sindicales o representantes exclusivos, incluyendo la descertificación de estos últimos. (Énfasis suplido).

En cuanto a la jurisdicción, el Artículo 12 del Plan de Reorganización de la **CASP**, 3 LPRa Ap. XIII, Art. 12, dispone como sigue:

La Comisión **tendrá jurisdicción exclusiva sobre las apelaciones** surgidas como consecuencia de **acciones o decisiones de** los Administradores Individuales y **los municipios** cuando un empleado, dentro del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, no cubierto por las secs. 1451 *et seq.* de este título, conocidas 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, las secs. 4001 *et seq.* del Título 21, conocidas como la "Ley de Municipios Autónomos",<sup>9</sup> los reglamentos que se aprueben para instrumentar dichas leyes, o de los reglamentos adoptados por los Administradores

<sup>8</sup> *Hernández Feliciano, supra*

<sup>9</sup> Derogada por la Ley Núm. 107 del 14 de agosto de 2020, conocida como Código Municipal de Puerto Rico.

Individuales para dar cumplimiento a la legislación y normativa aplicable.  
(Énfasis suplido)

El Reglamento Procesal de la Comisión 7313, aprobado el 7 de marzo de 2007 se encarga de la jurisdicción apelativa de la CASP. En su Sección 1.1 ratifica lo establecido en el Artículo 12 del Plan de Reorganización de la CASP:

**Sección 1.1 – Jurisdicción Apelativa**

La Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos tendrá jurisdicción sobre las apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones de los Administradores Individuales y **los municipios** en los casos, y por las circunstancias que se especifican a continuación:

- a. Cuando un empleado dentro del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, no cubierto por la Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, alegue que una acción o decisión que le afecta viola cualquier derecho que se le conceda en virtud de las disposiciones de la Ley Núm. 184, supra, de la **Ley de Municipios Autónomos (hoy el Código Municipal de Puerto Rico)**, los reglamentos que se aprueben para instrumentar dichas leyes, o de los reglamentos adoptados por los Administradores Individuales para dar cumplimiento a la Ley Núm. 184.

...

- h. Cuando alguna ley, acuerdo, o convenio así lo autorice.

El Código Municipal de Puerto Rico, según enmendado, que sustituye la derogada Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico, por su parte, establece lo anterior en su **Artículo 2.043**:

La Comisión Apelativa de Servicio Público, en adelante CASP, establecida por el Plan de Reorganización 2-2010, según enmendado, conocido como "Plan de Reorganización de la Comisión Apelativa del Servicio Público", **será el organismo apelativo del sistema de Administración de Personal.** (Énfasis suplido)

Por otro lado, el propio Código Municipal de Puerto Rico, en su **Artículo 2.053 – Acciones Disciplinarias**, autoriza a los municipios a imponer las acciones disciplinarias necesarias para salvaguardar el buen orden y la sana administración pública. Dichas acciones disciplinarias corresponden a cualquier evento ocurrido que sea considerado como uno que afecte el orden y la sana administración pública. Por lo que no podemos coincidir con la Recurrente en el hecho de que al imponerse una acción disciplinaria, el Municipio está impedido de presentar contra un empleado otra acción disciplinaria cuando existe una acción disciplinaria revisándose ante la **CASP** en cuanto a dicho empleado. No surge de la ley ni del Código Municipal ninguna medida que paralice al Municipio en el uso de las acciones disciplinarias por otros hechos, contra cualquier empleado, porque tenga presentada la revisión de la determinación sobre otra acción disciplinaria ante la **CASP**. En lo pertinente, el mencionado **Artículo**

**2.053** es muy claro y dispone lo siguiente:

**Cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas establecidas, la autoridad nominadora municipal impondrá la acción disciplinaria que corresponda.** Entre otras medidas se podrán considerar la amonestación verbal, las reprimendas escritas, las suspensiones de empleo y sueldo y las destituciones.<sup>10</sup> (Énfasis suplido)

Dicho **Artículo 2.053** del Código Municipal de Puerto Rico, establece el procedimiento a seguirse con aquellos empleados que no se ajustan a las normas establecidas y sobre la imposición de acciones disciplinarias correspondientes:

(a) Se podrá destituir o suspender de empleo y sueldo a cualquier empleado, por justa causa, y previa formulación de cargos por escrito y **advertencia de su derecho a una vista informal.**<sup>11</sup> (Énfasis suplido)

En aquellos casos en que la conducta del empleado consista del uso ilegal de fondos públicos o cuando exista base razonable para creer que este constituye un peligro real para la salud, vida o moral de los empleados o del pueblo en general, se le podrá suspender de empleo en forma sumaria y luego de una vista informal en que se le informe de la acción a tomarse y se le dé oportunidad de expresarse.

(b) La formulación de cargos **le será notificada al empleado con una relación de los hechos que sostienen la acción disciplinaria y de las leyes, ordenanzas, reglas o normas que, se entiende, han sido violadas por el empleado. Se le informará de su derecho a una vista administrativa informal para explicar su versión de los hechos.** (Énfasis suplido)

(c) **El Alcalde** o el Presidente de la Legislatura Municipal, en caso de empleados de esta, **determinará la acción final que corresponda y la notificará al empleado. Si la decisión fuera destituir al empleado o suspenderlo de empleo y sueldo, se le advertirá por escrito su derecho de apelación ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, según se provee en el Artículo 2.043 de este Código<sup>12</sup> (Municipal), dentro del término de treinta (30) días contados a partir de la fecha de recibo de la notificación.**<sup>13</sup> (Énfasis suplido)

(d) Podrá ser motivo de suspensión de empleo y sueldo y destitución, entre otras situaciones similares, la ausencia injustificada y sin autorización, del trabajo por cinco (5) días consecutivos y la violación de las disposiciones del Artículo 2.052 de este Código (Municipal).

Nuestro más alto Tribunal ha interpretado que la vista informal no establecerá procedimientos de descubrimiento de prueba, ni vistas adversativas formales, ni concederá al empleado el derecho a confrontar toda la prueba en su contra, a menos que la Ley orgánica o el Reglamento de la agencia conceda mayores garantías

<sup>10</sup> Código Municipal de Puerto Rico, 21 LPRA sec. 7242

<sup>11</sup> En este caso la vista informal fue celebrada el 6 de octubre de 2022.

<sup>12</sup> **Artículo 2.043 del Código Municipal** dispone que la CASP será el organismo apelativo del sistema de administración de Personal Municipal.

<sup>13</sup> Anejo 4 de la Solicitud de Revisión, página 2, incluye esa advertencia.

procesales.<sup>14</sup> Por lo que durante la vista informal el empleado podrá ser escuchado y expresarse previo a ser despojado de su derecho propietario protegido, como en este caso es el empleo de carrera de la Recurrente.

La doctrina de jurisdicción primaria es la que atiende la jurisdicción original para considerar una reclamación. Existen dos vertientes bajo esta doctrina: jurisdicción primaria exclusiva y jurisdicción primaria concurrente. La primera es estatutaria, por lo que la propia ley dispone que el organismo administrativo tendrá **jurisdicción inicial exclusiva** para examinar la reclamación, revisión o apelación. En la segunda, la propia ley permite escoger el foro donde se inicia la reclamación, revisión o apelación. Permite escoger la vía concurrente entre el foro administrativo y el judicial, porque ambos foros poseen jurisdicción legal.<sup>15</sup>

Examinadas las disposiciones legales relacionadas con la jurisdicción en este caso, no existe jurisdicción concurrente sino exclusiva a favor del ente administrativo. Por tanto, este tribunal queda impedido y privado, no tiene autoridad, para dilucidar el caso en primera instancia. Claro está que la decisión del organismo administrativo estará sujeta a revisión judicial ante el Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico en su momento.

La causa de acción presentada por la Recurrente ante la consideración de este Tribunal se encuentra entre aquellas para las cuales la **CASP** tiene la facultad o autoridad primaria y exclusiva.<sup>16</sup> La jurisdicción de esta agencia administrativa se extiende a los casos relacionados a las áreas esenciales del mérito, las acciones disciplinarias, los beneficios marginales y la jornada de trabajo como es este.

La recurrente renunció al derecho de reclamar ante dicho foro primario y exclusivo, y aunque lo hizo dentro del término concedido, lo hizo ante este foro judicial que carece de jurisdicción para atenderlo.

Es norma reiterada que la falta de jurisdicción sobre la materia no es susceptible de ser subsanada.<sup>17</sup> Le corresponde a los tribunales ser celosos guardianes de su jurisdicción. El deber ministerial de todo tribunal, cuestionada su jurisdicción, es examinar y evaluar rigurosamente el señalamiento, pues éste incide directamente sobre el poder mismo para adjudicar una controversia. Por ello es por lo que la falta de jurisdicción de un tribunal es un asunto que se puede levantar y resolver *motu proprio*; pues ciertamente, no se tiene discreción para asumir jurisdicción allí donde no la hay.<sup>18</sup>

Luego de evaluar los escritos presentados por ambas partes, tras examinar el expediente ante nuestra consideración, resolvemos que este Tribunal carece de

<sup>14</sup> *Marrero Caratini v. Rodríguez Rodríguez*, 138 DPR 215 (1995).

<sup>15</sup> *Rivera Ortiz v. Mun. De Guaynabo*, 141 DPR 257 (1996)

<sup>16</sup> *Id.*

<sup>17</sup> *Vázquez v. ARPE*, 128 DPR 513, 537 (1991); *López Rivera v. AFF*, 89 DPR 414, 419 (1963)

<sup>18</sup> *Monero González v. Coop. Ahorro Añasco*, 177 DPR 854 (2010); *SLG Szendrey-Ramos v. F. Castillo*, 169 DPR 873 (2007); *García v. Hormigonera Mayagüezana*, 172 DPR 1 (2007); *Carattini v. Collazo Systems*, 158 DPR 345 (2003); *Padró v. Vidal*, 153 DPR 357 (2001); *Martínez v. Junta de Planificación*, 109 DPR 839 (1980)

jurisdicción sobre este asunto, debido a que la jurisdicción de este caso recae sobre la **CASP** y es una de carácter exclusivo y estatutario.<sup>19</sup> Por tanto, este Tribunal no tiene facultad ni discreción alguna para asumir jurisdicción allí donde no la hay, y cualquier dictamen en dichas circunstancias es nulo. En tal virtud, se declara **NO HA LUGAR** la solicitud de Revisión presentada por la Recurrente.

Por los fundamentos expuestos, se desestima este caso por el tribunal carecer de jurisdicción para atender la controversia presentada por ser exclusividad de la Comisión Apelativa de Servicio Público (CASP) atender las apelaciones sobre determinaciones finales de los Municipios de Puerto Rico relacionadas con los asuntos laborales de Recursos Humanos cuya revisión se solicita.

#### **S E N T E N C I A**

Este Tribunal declara **NO HA LUGAR** la Solicitud de Revisión presentada por la Sra. Maíra del Pilar Reyes Ortiz en toda su extensión y la desestima por haberla presentado ante un foro sin jurisdicción. No existe razón alguna para disponer lo contrario.

#### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En Caguas, Puerto Rico, a 21 de junio de 2024.

**f/MIGDALÍ RAMOS RIVERA**  
**JUEZ SUPERIOR**

<sup>19</sup> *Martínez v. JP, supra; Rodríguez v. Registrador*, 75 DPR 712 (1953)