

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**COMISIÓN INDUSTRIAL DE
PUERTO RICO
(Comisión o Patrono)**

Y

**FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES
(Federación o Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-09-2155

SOBRE:

**ARBITRABILIDAD Y
PLANTEAMIENTO PROCESAL**

CASO NÚM. A-06-1767

SOBRE:

**DESPIDO POR CONDUCTA
IMPROPIA Y ABANDONO DEL
ÁREA DEL TRABAJO**

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en este caso estuvo señalada para verse en sus méritos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 18 de julio de 2008. Ese día, los representantes legales¹ de las partes de epígrafe solicitaron presentar su caso y fundamentar sus alegaciones mediante memorandos de derecho. A tales efectos, y luego de varias prórrogas solicitadas por la

¹ Lcdo. César Maraver, en representación de la Federación Central de Trabajadores, y el Lcdo. Jesús Encarnación Castro, en representación de la Comisión Industrial de Puerto Rico.

Comisión Industrial, concedimos a las partes un término final hasta el 13 de abril de 2009 para la radicación correspondiente. Ese mismo día, recibimos una Moción de la Comisión Industrial solicitando una extensión del término de radicación. Sin embargo, en vista de lo extremadamente lenientes que hemos sido en cuanto a este aspecto, y dado el caso de que la razón aludida para la solicitud nos parece irrazonable, procedimos a atender esta controversia con la prueba presentada por la Unión.

A tono con la contención y prueba presentada por la Unión, hemos determinado que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si el presente caso es arbitrable, en su modalidad procesal. De no ser arbitrable, desestimar la querrela. De ser arbitrable, determinar si el despido del querellante, Alejandro Miranda Otero, estuvo o no justificado. Determinar el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Artículo 4

Cumplimiento del Convenio

Se conviene que durante la vigencia del Convenio, las partes darán fiel cumplimiento a todas y cada una de sus disposiciones y en caso de reclamaciones o controversias agotarán todos los remedios provistos por este Convenio.

Artículo 5

Derechos de Administración

Sección 1: La FCT reconoce el poder y la facultad que le confiere el Artículo 6 de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada y conocida como Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo al Presidente(a) de la CIPR para dirigir y controlar todas las operaciones y asuntos administrativos de la CIPR y que el derecho de controlar, supervisar y administrar las Oficinas de la CIPR son funciones pertenecientes exclusivamente al Presidente (a) de la CIPR y que nada en este Convenio se interpretará en el sentido de privar al (la) Presidente (a) de la CIPR de sus derechos de administración.

Sección 2: La FCT acepta que el Presidente retiene las facultades y prerrogativas no sujetas a negociación, conforme lo dispone la Sección 5.1 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998.

Sección 3: Dichos poderes y facultades no serán utilizados por él (la) Presidente (a) de la CIPR arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno o con el propósito de discriminar contra los miembros de la FCT, ni para actuación de clase alguna que constituya una violación a lo dispuesto en este Convenio, las leyes o la jurisprudencia aplicables al mismo.

Sección 4: El (la) Presidente (a) de la CIPR se reserva el derecho a ejercer otras facultades que considere implementar, siempre y cuando no se haya dispuesto expresamente lo contrario en este Convenio.

Artículo 12

Procedimiento Para La Resolución de Quejas, Agravios Y Arbitraje

Sección 1: Definición de Quejas - para efectos de este Artículo se entenderá toda controversia, reclamación, queja o querrela de un empleado o grupo de empleados de la Unidad Apropriada o la FCT en que se alegue la violación, mala interpretación y/o aplicación incorrecta de los términos del Convenio Colectivo. Toda controversia, reclamación, queja y/o querrela de un miembro de la unidad apropiada en que se alegue la violación de sus derechos a la luz de las leyes aplicables o a los reglamentos, cartas circulares y/o ordenes administrativas de la CIPR y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que se hayan hecho formar parte de este Convenio, después de eliminar las secciones o partes que sean de aplicación a la Unidad Apropriada. Toda controversia, reclamación, queja y/o querrela de un miembro de la Unidad Apropriada en que se alegue que la CIPR ha actuado de forma discriminatoria y/o con un propósito discriminatorio.

...

Sección 7: Segundo Nivel - En el caso de que la parte querellante esté insatisfecha con la determinación del Supervisor en el Primer Nivel, la FCT podrá someter por escrito la queja o controversia al Representante de la CIPR designado por el Presidente para estos fines. El término para radicar la queja en el Segundo Nivel será de cinco (5) días laborables. Este término comenzará a contar a partir del día en que le sea notificada la determinación del supervisor a la FCT o a su Delegado.

Sección 8: El Representante designado por el Presidente celebrará una vista informal dentro de los cinco (5) días posteriores a la radicación de la querrela ante sí. En dicho procedimiento, las partes presentarán sus alegatos y podrán

aportar evidencia pertinente. El Representante tendrá diez (10) días laborales para presentar su decisión por escrito, a partir de la fecha en que haya celebrado la vista.

Sección 19: Los casos de aquellos empleados que por razones de disciplina, entienda la CIPR que deben suspenderse de empleo y sueldo o destituir serán procesados conforme se establece en el Segundo Nivel de este procedimiento. La CIPR celebrará una vista, a nivel del Representante designado por el Presidente no más tarde de los cinco (5) días a partir de la fecha en que la CIPR le notifique su intención de suspensión o destitución.

Sección 20: La CIPR notificará por escrito al unionado y a la FCT la intención de suspender, destituir o la destitución, así como fecha y hora de la vista personalmente o por correo certificado. Una vez celebrada la vista, la CIPR notificará a la FCT su determinación, y esta podrá someter la querrela a Arbitraje en la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, de entenderse necesario. La CIPR tendrá la discreción de esperar hasta que el Árbitro emita su Laudo para poner en vigor su decisión.

Reglamento de Conducta y Acciones Disciplinarias de 27 de Octubre de 2004

Artículo IV – Aplicabilidad

Este Reglamento será aplicable a todos los funcionarios, empleados de confianza, empleados gerenciales, empleados de carrera, en periodo probatorio y transitorios de la Comisión.

Artículo IX – Medidas Disciplinarias:

- 1) Todo acto prohibido en la Tabla de este Reglamento, se considerará como una violación a las normas y reglamentos de la Comisión, por lo que el empleado estará sujeto a las acciones disciplinarias que se establece

en el mismo. En caso de que un empleado incurra en cualquier otra conducta que no esté contemplada en este Reglamento o en la Tabla y la Autoridad Nominadora entienda que la misma es impropia y que desvirtúa el ambiente de tranquilidad en el trabajo que se desea fomentar en la Comisión, se podrá referir la situación a la oficina de Recursos Humanos para que esta determine si debe imponerse alguna medida disciplinarias y el alcance de la misma.

- 2) En la imposición de medidas disciplinarias se dará fiel cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo X(A) (2) de este Reglamento. En el caso de que la Comisión no presente una formulación de cargos dentro de un término de treinta (30) días desde que tuvo conocimiento de la falta cometida, la misma será archivada por la Autoridad Nominadora o a petición de parte. Se exceptúa de esta norma anterior a aquellos casos que sean referidos a la Oficina de Auditoría Interna, Contralor o Ética Gubernamental. En estos casos el término de treinta (30) días comenzará a transcurrir a partir de la fecha en que se rinda el Informe de la Oficina de Auditoría Interna, Contralor o Ética Gubernamental.

Artículo X - Procedimiento a Seguir para Imponer Medidas Disciplinarias

A. Procedimiento Ordinario:

- 1) El Procedimiento puede iniciarse de dos formas:
 - a) Luego de que el supervisor o un superior jerárquico del empleado rinda un informe al Director de la Oficina, División o Unidad Administrativa.

- b) A iniciativa del propio director o supervisor, cuando así lo estime necesario.
- 2) El Director o la persona que éste designe tendrá veinte (20) días para completar una investigación desde que tuvo conocimiento de los hechos y rendirá un informe escrito sobre la misma, luego de entrevistar al empleado concernido. Al finalizar la investigación y dentro de un periodo que no exceda (10) días, remitirá el informe a la Oficina de Recursos Humanos donde se hará la determinación de si procede o no imponer una medida disciplinaria.

...

9) En el caso de empleados de la unidad apropiada, el procedimiento para la imposición de medidas disciplinarias se llevará a cabo conforme lo establecido en el Artículo 12 del Convenio sobre Procedimiento para la atención de Querellas, Agravios y Arbitraje.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Alejandro Miranda Otero, aquí querellante, se desempeñó como alguacil de la Comisión Industrial, durante nueve años, aproximadamente.
2. El 19 de mayo de 2005, el Dr. Luis Raúl Alfaro, Perito Consultor de la Comisión, presentó una querrela en la Oficina de Alguaciles, en la cual alegó acoso y persecución por parte del Querellante.

3. El 3 de agosto de 2005, el Dr. Alfaro radicó una segunda querrela en contra del Sr. Miranda Otero por entender que la Comisión no había tomado acción correctiva con relación a la primera querrela presentada.
4. El 3 de octubre de 2005, la Presidenta de la Comisión, Lcda. Siomari Collazo, le envió una comunicación al Querellante notificándole que como resultado de la investigación efectuada por la Oficina de Recursos Humanos, con relación a la querrela del Dr. Alfaro, se le imputaba haber incurrido en la violación a las siguientes reglas de conducta:
 - a. Violación Número 5: Conducta desordenada en predios de la Comisión, tales como juego de mano, bromas pesadas, intimidar o abusar de otros empleados y palabras obscenas.
 - b. Violación Número 7: Cometer o provocar agresión, riña o desorden dentro de la Comisión. Se tomará en consideración si es o no en horas laborables y como se afectan adversamente la moral, productividad o la disciplina.
 - c. Violación Número 9: Conducta impropia dentro o fuera de la del trabajo de tal naturaleza que afecte el buen nombre, refleje descrédito o ponga en dificultad a la Comisión o a cualquier agencia o dependencia del Gobierno de Puerto Rico.

- d. Violación Número 21: Insubordinación o negarse a acatar órdenes, insolencia o comportamiento impropio.
 - e. Violación Número 31: Salirse de la ruta asignada durante horas laborables, sin previo aviso.
5. A tales efectos, y conforme lo dispone el Artículo 12, Sección 8, del Convenio Colectivo, el Querellante solicitó una vista administrativa ante el Representante Designado de la Comisión para dirimir su controversia. Dicha vista se celebró el 21 de octubre de 2005, y tuvo como resultado la recomendación del Representante para cesantear o separar permanentemente de su puesto al Querellante.
6. En comunicación de 14 de diciembre de 2005, la Lcda. Collazo le informó al Querellante su inmediata destitución del puesto de Alguacil, por haber sido encontrado incurso en la violación de las normas de conducta 5, 7, 9, 21 y 31.
7. El 20 de diciembre de 2005, la Unión radicó una querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en la cual alegó que el despido del Querellante no estuvo justificado.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Arbitrabilidad y Planteamiento Procesal

En el caso que nos ocupa, le concedimos a la Comisión un término en exceso de once meses para someter su prueba, sin embargo, se limitó a presentar excusas

injustificadas y no sometió en tiempo sus contenciones. Por ende, nos encontramos en posición de resolver y evaluar la prueba presentada, exclusivamente, por la parte querellante.

En primer término, nos corresponde resolver un planteamiento incoado por la Unión. Ésta alegó que la Comisión Industrial incumplió con los términos establecidos en su propio Reglamento de Conducta para la radicación de cargos al Querellante. Dicho Reglamento dispone que el Director de la Comisión o su designado tendrá veinte (20) días para completar una investigación, desde que tuvo conocimiento de los hechos, y rendirá un informe escrito sobre la misma, luego de entrevistar al empleado concernido. Al finalizar la investigación y dentro de un periodo de diez (10) días, remitirá el informe a la Oficina de Recursos Humanos. En síntesis, la Unión sostuvo que la Comisión radicó cargos al Querellante el 3 de octubre de 2005, por unos hechos ocurridos el 27 de abril de ese mismo año, es decir, cien días posteriores a la ocurrencia del evento. A tales efectos, solicitó la adjudicación de la querrela a su favor, y la correspondiente reposición del Querellante a su puesto, incluyendo los haberes dejados de percibir.

Del mismo modo, la Unión alegó que la Comisión violó el Procedimiento para la Resolución de Quejas dispuesto en el Artículo 12 del Convenio Colectivo, supra, en el sentido de que le aplicaría dicha disposición a toda controversia que surja, en la cual un miembro de la unidad apropiada alegue la violación de sus derechos a la luz de los

reglamentos de la Comisión. A tales efectos, entiende la Unión, que todo proceso de investigación y radicación de cargos a algún miembro de la unidad apropiada deberá entenderse regido por lo establecido en el Artículo 9 del Reglamento de Conducta.

El planteamiento de tipo procesal traído por la Unión tiene el propósito de conseguir que la controversia se resuelva a su favor, mediante la adjudicación automática. Sin embargo, el remedio solicitado sólo puede proceder en casos en que el convenio colectivo provea para ello, mediante una cláusula que verse sobre ese particular.

De ordinario, el incumplimiento de los términos y del procedimiento establecido en un convenio colectivo conlleva la desestimación de la querrela, pues se pretende que la tramitación de los agravios se atienda con prontitud y diligencia. Sin embargo, lo aquí planteado por la Unión, lejos de emanar del procedimiento de ajuste de controversias contenido en dicho convenio, tiene su origen en un reglamento redactado internamente por la Compañía. Siendo así, cabe preguntarnos si nuestra determinación podrá estar fundamentada en una disposición que no fue acordada por ambas partes, sino impuesta por una sola parte, de manera unilateral.

Sobre este particular, la Corte Suprema de los Estados Unidos, al expresarse sobre la validez de las decisiones de los árbitros, ha establecido que **un árbitro debe limitarse a la interpretación y aplicación del convenio colectivo y que su laudo es válido en la medida en que su determinación derive su esencia del mismo.** United

Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp. 80s CT 1358, 1361 - 1960. Por ende, tratándose los asuntos procesales sobre condiciones intrínsecas a los procedimientos contractuales, procede circunscribir nuestra jurisdicción a los aspectos contenidos en el ajuste de controversia acordado por éstas partes en el Convenio Colectivo aplicable y no a un manual interno, dictado por una sola de las partes, como lo es el Reglamento de Conducta de la Comisión.

El Artículo 12, Sección 19, del Convenio, supra, dispone que “los casos de aquellos empleados que por razones de disciplina, entienda la CIPR que deben suspenderse de empleo y sueldo o destituir serán procesados conforme se establece en el Segundo Nivel de este procedimiento. Es decir, que la CIPR celebrará una vista, a nivel del Representante designado por el Presidente, no mas tarde de los cinco (5) días a partir de la fecha en que la CIPR le notificó su intención de suspensión o destitución”.

Aunque basado en la evidencia presentada, podemos concluir que la Compañía, en efecto, se excedió en el término dispuesto en su Reglamento para generar la radicación de cargos, no es menos cierto que el Procedimiento de Resolución de Quejas y Agravios, estipulado en el Artículo 12 del Convenio Colectivo, supra, fue perfeccionado según lo acordado.

En conclusión, no se presentó evidencia de que la Comisión haya quebrantado el procedimiento de ventilación de querellas pactado por las partes; el Reglamento de Conducta y Acciones Disciplinarias no forma parte del Convenio Colectivo; y por

último el Convenio no dispone de cláusula automática alguna. Por ende, no procede, en el caso que nos ocupa, el remedio solicitado por la Unión.

Méritos

Corresponde, en esta ocasión, efectuar nuestro análisis con respecto al despido del querellante Alejandro Miranda. La Comisión Industrial determinó destituir al Querellante por éste, alegadamente, haber incurrido en la violación a las normas número 5, 7, 9, 21 y 31 de la Tabla de Violaciones y Medidas Disciplinarias del Reglamento de Conducta y Acciones Disciplinarias.

La Comisión le imputó al Querellante haber incurrido en las siguientes conductas:

* El 27 de abril de 2005, haber intervenido de forma inapropiada con el Dr. Raúl Alfaro Rivera, Psiquiatra Consultor, en el estacionamiento de la Comisión Industrial de Puerto Rico, para cuestionarle la razón por la cual estaba utilizando el estacionamiento de impedidos, aún cuando éste estaba autorizado legalmente a utilizarlo. Ello ocasionó que el guardia de seguridad del estacionamiento tuviera que intervenir, por entender que podría surgir una pelea entre ambos.

* El 28 de julio de 2005, en horas de la tarde, como parte de sus funciones como alguacil, el Querellante fue enviado a hacer unos diligenciamientos. A las 2:13 P.M., en horas laborables y sin autorización, éste compareció al Condominio Midtown, donde ubica la oficina privada del doctor Alfaro y estuvo parado frente a la puerta de la misma por un periodo de cinco a diez minutos, a pesar de que ninguno de los diligenciamientos debía hacerse en ese lugar.

* El 29 de agosto de 2005, en horas laborables, a las 8:25 A.M., en el estacionamiento de la Comisión Industrial, el Querellante tomó fotografías a la persona y automóvil de la Sra. Grisel Vázquez Negrón, Analista de Recursos Humanos, al guardia de seguridad del estacionamiento y a varios lesionados.

Como parte de la prueba presentada en este caso, la Unión presentó las siguientes Declaraciones Juradas: la del Dr. Luis Alfaro Rivera, la del guardia de seguridad del estacionamiento, Sr. Evaristo Marte Rosario, y la de la Sra. Grisel Vázquez Negrón, Analista de Recursos Humanos.

El doctor Alfaro expresó, entre otras cosas, que el Querellante presentaba un patrón de persecución contra él; que el 19 de mayo de 2005, encontró una fotografía debajo de la puerta de acceso de su oficina privada, la cual contenía información difamatoria sobre él. Que en unas imágenes tomadas por el sistema de seguridad del edificio donde ubica dicha oficina, se reveló que, en las mismas, figura el Querellante colocando dichas fotos en oficinas de los diferentes pisos.

La señora Vázquez Negrón expresó que el 29 de agosto de 2005, mientras se dirigía al estacionamiento de la Comisión, se percató de que el Querellante se encontraba fotografiando su persona y su automóvil. Que, por tal razón, sintió que las acciones del Querellante violentaron su privacidad y seguridad personal.

Finalmente, el señor Marte Rosario expresó haber sido testigo de un incidente entre el Querellante y el doctor Alfaro. En dicho incidente, el Querellante le cuestionó

al doctor el hecho de que estuviera utilizando un estacionamiento del área de impedidos. Ello lo obligó a intervenir, para así evitar algún altercado entre estos. Previamente, el Querellante le había cuestionado en cuanto al uso del estacionamiento de impedidos por parte del doctor Alfaro. Posteriormente, el 29 de agosto de 2005, mientras se encontraba realizando su trabajo, se percató que el Querellante estaba tomando fotos en dirección hacia su persona y hacia algunos de los lesionados.

Se nos presentó además, como parte de la prueba, el Informe del Oficial Examinador y el Informe correspondiente al Representante Designado de la Comisión Industrial. El primero contiene una sinopsis de los testimonios del Querellante y de las personas, alegadamente, perjudicadas por éste. El segundo contiene determinaciones de hecho y conclusiones de derecho recomendando la separación permanente del Querellante.

Finalmente, se nos presentaron varias copias de las fotografías tomadas en el Edificio Midtown en las cuales aparece el Querellante colocando unos documentos por debajo de la puerta de las diferentes oficinas, incluyendo la copia del documento aludido.

Es doctrina prevaleciente en el campo del arbitraje obrero patronal que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. En casos disciplinarios, el Patrono tiene el peso de la prueba y como tal debe presentar su caso “prima facie”, es

decir que la prueba sea suficiente en calidad y cantidad como para ameritar una decisión del Árbitro a su favor, aún en ausencia de prueba en contrario. JRT v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 70-72 (1987).

Luego de examinar y analizar la prueba antes presentada, encontramos incurso al Querellante en la violación de las siguientes reglas:

Violación Número 5: Conducta desordenada en los predios de la Comisión, tales como juego de mano, bromas pesadas, **intimidar** o abusar de otros empleados y palabras obscenas (en su modalidad de intimidación).

Violación Número 31: Salirse de la ruta asignada durante horas laborables, sin previo aviso.

Las Violaciones 7, 9 y 21 del Reglamento de Conducta no fueron probadas. No hallamos incurso al Querellante en faltas graves que ameriten el despido, es decir, la pena aplicada no fue proporcional con las faltas incurridas. Sobre ese aspecto, nuestro mas alto Foro, en el caso Carlos Quiros, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos v. ITT Western Hemisphere Directories, Inc., 108 DPR 536 (1979) expresó que “cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, hay que llegar a los límites de exigencia para privarles de la protección que ha ganado acceso nuestra legislación social. **Grave ha de ser la falta** para cancelar los modestos auxilios destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin

convertirse en carga del estado. **Cristalina debe ser la justificación** que se ofrezca para despedirle sin este mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de su único haber en la estructura de producción, sus energías, su capacidad física e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina en el tiempo”.

Amparados en lo antes citado, dada la ausencia de evidencia que justifique la imposición de la pena máxima del despido a este Querellante, y ante la disposición contenida en el Artículo 5, sobre Derechos de Administración, la cual estipula que las prerrogativas administrativas de la Comisión no podrán ser utilizadas de manera arbitraria y caprichosa en contra de ningún empleado, procedemos a emitir la siguiente determinación:

LAUDO

El querellante Alejandro Miranda incurrió en la infracción a las Violaciones 5 y 31, no así a las Violaciones 7, 9 y 21 de la Tabla de Violaciones y Medidas Disciplinarias del Reglamento de Conducta y Violaciones Disciplinarias. Se sustituye el despido por una suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días. Se ordena la inmediata reposición del mismo en su empleo, además de la paga atrasada de los haberes dejados de percibir. La reposición deberá efectuarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de la certificación de este laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 22 de abril de 2009.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 22 de abril de 2009 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SRA LUISA I ACEVEDO
PRESIDENTA
FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABJS
PO BOX 11542 CAPARRA HEIGHTS STA
SAN JUAN PR 00922-1542

LCDA LUCY NAVARRO ROSADO
DIRECTORA
COMISIÓN INDUSTRIAL DE PR
PO BOX 364466
SAN JUAN PR 00936-4466

LCDO JAIME M ROSA MALAVÉ
OFIC. ASESORAMIENTO LEGAL
COMISIÓN INDUSTRIAL DE PR
PO BOX 364466
SAN JUAN PR 00936-4466

LCDO CÉSAR MARAVER
COND MIDTOWN STE 208
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

LAUDO DE ARBITRAJE

19

**CASO NÚM A- 09-2155
Y A-06-1767**

LCDO HIRAM PAGANI DÍAZ
PMB 189 PO BOX 2500
TRUJILLO ALTO PR 00977-2500

**MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**