

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

CORPORACIÓN DE PUERTO
RICO PARA LA DIFUSIÓN PÚBLICA
(PATRONO)

Y

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚMERO: A-10-857
A-10-654

SOBRE: CESANTÍAS

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

El 20 de enero de 2015, el Asesor Laboral de la Unión General de Trabajadores, Sr. José Añeses Peña, solicitó la consolidación de los casos de referencia. El 13 de febrero de 2015, el Sr. José R. Colón Burgos accedió a la solicitud de las partes y ordenó la consolidación de dichas querellas. Las vistas de los casos de referencia se efectuaron el 18 de mayo, 11 y 12 de junio de 2015, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Los casos quedaron sometidos para su adjudicación final el 29 de julio de 2016. Durante las vistas de arbitraje efectuadas compareció por la Corporación de Difusión Pública el Lcdo. Iván Aponte González, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Francisco Astondoa, Gerente de Recursos Humanos, Representante de la Corporación y Testigo. Por la Unión General de Trabajadores compareció el Sr. José Añeses Peña, Asesor Laboral y Portavoz, el Sr. Agustín Santos García, Oficial de Servicios, Sra. Felicita Sánchez y Paul Millán, Delegados y como reclamantes y testigos el Sr. Wilkins Ortiz Soto, el Sr. Frank Camacho Cruz, el Sr. Freddy Bautista, el Sr. Gonzalo Cobo Londoño.¹

¹ Los otros empleados cesanteados no comparecieron a las vistas de arbitraje.

II. SUMISIÓN

El acuerdo de sumisión sometido por las partes fue el siguiente:

“Determinar si la Corporación de Difusión Pública de Puerto Rico violó o no el Convenio Colectivo y/o leyes aplicables al implantar un plan de cesantías que provocó las cesantía de los querellantes. De determinarse que se vio el Convenio Colectivo y/o leyes aplicables el Árbitro dispondrá el remedio adecuado conforme a derecho, incluyendo la reposición en el empleo y el pago del salario y demás haberes dejados de devengar desde la fecha de su cesantía hasta su reinstalación en su empleo.”²

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XVIII

CESANTIAS O REDUCCIÓN DE PERSONAL

Sección 1: En caso de que por razones económicas probadas, la Corporación se viera obligada a reducir permanentemente personal, tal acción será comunicada a los empleados afectados y a la Unión con sesenta (60) días calendarios de anticipación.

Sección 2: Antes de afectar el personal regular comprendido dentro de la unidad apropiada al momento de tener que hacer cesantía de empleados, se procederá en primera instancia con los empleados temporeros, por contrato y luego con los empleados en periodo probatorio y finalmente, los empleados regulares.

Sección 3: La reducción de personal se hará tomando en consideración el principio de antigüedad de los empleados regulares, según definido en el Artículo de Antigüedad procediendo primero con aquel empleado que lleve menos tiempo trabajando en la Corporación.

Sección 4: A todo empleado cesanteado permanentemente se le liquidarán y pagarán sus vacaciones regulares acumuladas, su licencia por enfermedad acumulada y su bono navideño, si aplica, así como cualquier otro beneficio a

² Las partes acordaron que este Árbitro resolviera primero si las cesantías decretadas violaron o no el convenio colectivo.

que tenga derecho, según las disposiciones de este Convenio y lo dispuesto por ley al momento de la cesantía.

Sección 5: Los empleados cesanteados se mantendrán en una lista de reemplazo a base de su antigüedad por un periodo de veinticuatro (24) meses luego de haber sido cesanteado. Estos empleados podrán optar a cualquier puesto que surja para el cual estén cualificados.

Sección 6: Si surge la necesidad de reemplazo, se llamará a los empleados que fueron cesanteados comenzando con aquellos de mayor antigüedad. El empleado tendrá los derechos y beneficios que apliquen a un empleado regular, disponiéndose que su compensación será igual si el puesto que va a ocupar está ubicado en el mismo nivel salarial que el anterior. En aquellos casos en que la compensación anterior exceda de la nivel máximo de la escala del nuevo puesto, se le adjudicará la compensación hasta el máximo de dicha escala.

Sección 7: La Unión y/o empleados afectados podrán cuestionar, a través del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, la decisión de la Corporación de cesantar personal, de entender que la misma es injustificada y/o en violación a sus derechos dispuestos en este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XIX

ESTABILIDAD DE EMPLEO

Sección 1: En caso de que la Corporación suspenda, reduzca, reorganice o automatice total o parcialmente alguna(s) de sus actividades, servicios o facilidades y como resultado se produzca una reducción de personal, los trabajadores regulares afectados por dicha reducción podrán desplazar a otros trabajadores unionados de menor antigüedad en su misma clasificación o de cualquier otra para la cual cualifique, a tenor con los resultados dispuestos para la misma. Además:

- a. Si se trata de un puesto ubicado en una escala salarial inferior y el salario que devengaba el empleado excede del máximo de la escala del nuevo puesto se le ajustará la compensación hasta el máximo de la escala a la que está adscrito el puesto que pasa a ocupar.

- b. Si se trata de un puesto ubicado en la misma escala salarial, el empleado retendrá su sueldo.
- c. Si se trata de un puesto ubicado en una escala salarial superior al que ocupaba el empleado, se procederá, según lo dispuesto en el artículo sobre Plazas Vacantes, Ascensos y Traslados de este Convenio, en lo que respecta a las disposiciones aplicables en casos de ascenso.

En cualquiera de los casos anteriores, el empleado retendrá su antigüedad. Por antigüedad se entenderá el tiempo que un empleado haya prestado servicios en la Corporación, según definido en la Sección 1 del Artículo sobre Antigüedad de este Convenio.

Sección 2: Cuando un trabajador regular fuera a quedar cesanteado como consecuencia de una suspensión, reducción, reorganización o automatización total o parcial de actividades, servicios o facilidades, la Corporación notificará por escrito por correo certificado o personalmente la cesantía a los trabajadores afectados y a la Unión con no menos de sesenta (60) días calendarios de anticipación a la fecha que habrá de ser efectiva la cesantía. Dicha notificación deberá incluir la justificación para la suspensión, reducción, reorganización o automatización. En la misma, se indicarán las áreas o actividades afectadas, así como el nombre de todo trabajador(a) que pudiera ser afectado, clasificación y años de servicio en la Corporación.

La Corporación preparará un plan de cesantía a tono con las disposiciones de este Artículo y enviará copia del mismo a la Unión, con no menos de diez (10) días antes de la notificación requerida en esta Sección.

Sección 3: Los empleados regulares cesanteados se incluirán en una lista preferente de reemplazo utilizando el criterio de antigüedad y se considerarán preferentemente para ocupar un puesto vacante para el cual cualifique por sobre cualquier candidato que no sea un trabajador regular. La Corporación suministrará a la Unión copia de esta lista con el puesto que ocupa, el número de identificación del puesto y los años de servicio de los empleados cesanteados, asimismo le informará los cambios en la lista, si alguno.

- a. Los empleados regulares cesanteados se mantendrán activos en la lista preferente de reemplazo por un término de veinticuatro (24) meses a partir de la fecha de la cesantía. El tiempo que el empleado esté en la lista no afectará su antigüedad.
- b. El empleado será retirado de la lista:
 1. Si no es llamado dentro de los 24 meses.
 2. Si no notifica su disponibilidad para trabajar dentro de siete (7) días laborables, a partir de la fecha de recibo de la notificación enviada mediante correo certificado con acuse de recibo.
- c. El empleado se mantendrá en la lista si la Corporación le hace una oferta de reemplazo, pero ésta no llena sus expectativas y necesidades.

Sección 4: La Corporación antes de decretar cesantía, de conformidad con lo dispuesto en el presente Artículo deberá agotar los recursos a su alcance con las acciones siguientes:

- a. Reasignar a los empleados para reubicarlos en otros puestos vacantes antes de la fecha de cesantía.
- b. El descenso, retiro o renuncia voluntaria de empleados.
- c. Reducción de jornada regular de trabajo.
- d. La Corporación podrá ofrecer retiro temprano a los empleados afectados conforme lo permita la Ley del Sistema de Retiro de los Empleados de Gobierno, siempre y cuando ello no resulte oneroso a la situación económica de la Corporación al momento de la cesantía.

Sección 5: la Corporación no despedirá ni disciplinará empleados excepto por causa justa y razonable.

Sección 6: La Unión y/o el empleado afectado(a) podrán cuestionar, a través del Procedimiento de Quejas y Agravios la decisión de la Corporación de cesantar personal de

entender que la misma es injustificada y/o en violación a los derechos de los trabajadores.

PRUEBA DOCUMENTAL CONJUNTA

1. Exhibit 1 conjunto - Convenio Colectivo pactado entre las partes y vigente al momento de los hechos que generaron la controversia.
2. Exhibit 2 conjunto - Lista de empleados a ser cesanteados mediante carta del 21 de agosto de 2009 relacionada al caso A-10-654.
3. Exhibit 3 conjunto - Lista de empleados a ser cesanteados de la Unidad Apropiaada relacionada al caso A-10-857.
4. Exhibit 4 conjunto - Lista de empleados cesanteados a enero de 2010.
5. Exhibit 5 conjunto - Memorando del 14 de mayo de 2009 enviado por el Sr. Israel Cruz Santiago, Presidente de la Corporación en donde mencionaba el estado de emergencia fiscal.
6. Exhibit 6 conjunto - Memorando del 18 de mayo del 2009 escrito por el Sr. Francisco Astondoa, Vicepresidente de Recursos Humanos de la Corporación notificando una reunión extraordinaria entre la UGT y el personal unionado.
7. Exhibit 7 conjunto - Carta de fecha del 16 de julio de 2009 suscrita por el Sr. Israel Cruz Santiago al Sr. Juan Eliza Colón, Presidente de la UGT, relacionada a los ajustes que se efectuaran producto de la situación económica.
8. Exhibit 8 conjunto - Memorando del 17 de julio de 2009 enviado por el Sr. Israel Cruz Santiago a todo el personal de la Corporación informando sobre los recortes presupuestados y los ajustes a ser realizados como consecuencia de los mismos.
9. Exhibit 9 conjunto - Carta del 24 de julio de 2009 del Sr. Israel Cruz Santiago al Sr. Juan Eliza Colón, Presidente de la UGT, en esta le solicita contestación a

la propuesta de la Corporación de reducir la jornada de trabajo.

10. Exhibit 10 conjunto - El correo electrónico del 29 de julio de 2009 en donde el Sr. Israel Cruz Santiago le informa al personal la necesidad de realizar una reducción de jornada ante la negativa de la UGT de llegar a unos acuerdos.
11. Exhibit 11 conjunto - Carta del 30 de julio de 2009 escrita por el Sr. Israel Cruz Santiago dirigida al Sr. Luis Rubio, Secretario de la UGT en donde invita a una reunión para discutir la eliminación de la reducción de jornada laboral.
12. Exhibit 12 conjunto - Memorando del 5 de agosto de 2009 del Sr. Israel Cruz Santiago dirigido al personal de la Corporación dejando sin efecto la reducción de jornada laboral.
13. Exhibit 13 conjunto - Carta del 6 de agosto de 2009 del Sr. Israel Cruz Santiago al Sr. Juan Eliza Colón, Presidente de la UGT indicando el derecho de los empleados según el Artículo XIX del Convenio Colectivo en cuanto a retiro o renuncia voluntaria. Que los representados por la Unión podrían renunciar o retirarse voluntariamente y que la fecha límite para ejercer dicho derecho sería el 14 de agosto de 2009.
14. Exhibit 14 conjunto - Memorando del 7 de agosto de 2009 a todos los empleados de las unidades apropiadas anunciando la activación de las disposiciones del Artículo XIX del Convenio Colectivo en cuanto a retiro o renunciaciones voluntarias. Se indicaba que tenían hasta el 14 de agosto de 2009 para ejercer dicho derecho.
15. Exhibit 15 conjunto - Carta del 7 de agosto de 2009 del Sr. Israel Cruz Santiago al Sr. Juan Eliza Colón, Presidente de la UGT notificando la activación de las disposiciones del Artículo XIX del Convenio Colectivo y la intención de adoptar un plan de cesantías.

16. Exhibit 16 conjunto - Memorando del 12 de agosto de 2009 enviado a todos los empleados de las unidades apropiadas relacionado con el ajuste de salario conforme a la reducción de jornada.
17. Exhibit 17 conjunto - Carta del 18 de agosto de 2009 suscrita por el Sr. Israel Cruz Santiago al Sr. Gonzalo Cobo, Delegado de la UGT relacionada con la querrela sometida en el procedimiento de quejas y agravios a consecuencia de la reducción de jornada.
18. Exhibit 18 conjunto - Carta del 18 de agosto de 2009 del Sr. Israel Cruz Santiago al Sr. Gonzalo Cobo, Delegado de la UGT relacionada con la querrela sometida en el procedimiento de querellas como consecuencia de la paralización de los aumentos de salario, dietas y viajes.
19. Exhibit 19 conjunto - Carta del 18 de agosto de 2009 del Sr. Israel Cruz Santiago al Sr. Gonzalo Cobo, Delegado de la UGT en relación a la querrela radicada en el procedimiento de querellas a consecuencia del anuncio de la implantación de un Plan de Cesantías.
20. Exhibit 20 conjunto - Carta del 26 de agosto de 2009 del Sr. Israel Cruz Santiago al Sr. Juan Eliza Colón, Presidente de la UGT, en relación a las determinaciones de antigüedad de los empleados para efectos del Plan de Cesantías.
21. Exhibit 21 conjunto - Querrela sometida el 10 de agosto de 2009 por la UGT en el procedimiento de querellas relacionada con la implantación del Plan de Cesantías.
22. Exhibit 22 conjunto - Lista de empleados cesanteados preparada por el Sr. Francisco Astondoa.
23. Exhibit 23 conjunto - Lista de empleados que desplazan (bompeo) preparada por el Sr. Francisco Astondoa.
24. Exhibit 24 conjunto - Lista de empleados cesanteados preparada por el Sr. Francisco Astondoa el 13 de enero de 2010.

25. Exhibit 25 conjunto - Lista de empleados cesanteados preparada por el Sr. Astondoa el 30 de abril de 2010.
26. Exhibits 26 (a-g) conjuntos - Documentos relacionados al Sr. Rafael González Muñoz.
27. Exhibits 27 (a-ñ) conjuntos - Documentos relacionados con el Sr. Wilkins Ortíz Soto.
28. Exhibits 28 (a-k) conjuntos - Documentos relacionados con el Sr. José R. Pérez Colón.
29. Exhibits 29 (a-h) conjuntos - Documentos relacionados con el Sr. Juan Torres Estrada.
30. Exhibits 30 (a-e) conjuntos - Documentos relacionados a la Sra. Melisa Sierra Torres.
31. Exhibits 31 (a-f) conjuntos - Documentos relacionados al Sr. Edwin Class Villanueva.
32. Exhibits 32 (a-h) conjuntos - Documentos relacionados a la Sra. Gloria Soltero Caldero.
33. Exhibits 33 (a-d) conjuntos - Documentos relacionados al Sr. Estaban Torres Estrada.
34. Exhibits 34 (a-b) conjuntos - Documentos relacionados a la Sra. Brenda Martínez Rosario.
35. Exhibits 35 (a-d) conjuntos - Documentos relacionados a la Sra. María Rodero Aquino.
36. Exhibits 36 (a-f) conjuntos - Documentos relacionados al Sr. Jorge L. Pagán Vega.
37. Exhibits 37 (a-d) conjuntos - Documentos relacionados al Sr. Rafael Rosado Santiago.
38. Exhibits 38 (a-f) conjuntos - Documentos relacionados a la Sra. Annette Álvarez Rivera.
39. Exhibits 39 (a-i) conjuntos - Documentos relacionados a la Sra. Linda Median Báez.

40. Exhibits 40 (a-i) conjuntos - Documentos relacionados al Sr. Frank Camacho Cruz.
41. Exhibits 41 (a-b) conjuntos - Documentos relacionados a la Sra. Orealis Martínez Caminero.
42. Exhibits 42 (a-g) conjuntos - Documentos relacionados al Sr. Carlos E. Cana Rivera.
43. Exhibits 43 (a-e) conjuntos - Documentos relacionados al Sr. Orlando Vélez Rivera.
44. Exhibits 44 (a-d) conjuntos - Documentos relacionados al Sr. Abel Durant Toro.
45. Exhibits 45 (a-b) conjuntos - Documentos relacionados al Sr. Omar Beltrán Cortés.

PRUEBA DOCUMENTAL DE LA UNIÓN

1. Exhibit 1 de la Unión - Carta Normativa Especial Numero 2-2005 de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.
2. Exhibit 2 de la Unión - Boletín Administrativo Número OE-2005-20.
3. Exhibit 3 de la Unión - Guías para la Implantación de un Plan de Cesantías en el Gobierno de Puerto Rico.
4. Exhibit 4 de la Unión - Carta Normativa Especial Numero 1-2009 de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones mediante Convenio Colectivo, en el cual pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias. En el caso de autos la Unión General de Trabajadores en adelante la "ÜGT" impugnó el Plan de Cesantías implementado por la Corporación de Difusión

Pública de Puerto Rico, en adelante "la Corporación", el cual fue efectivo el 10 de enero de 2010. Veamos.

De la prueba documental como testifical surgió que el 14 de mayo de 2009, la Corporación envió un memorando a todos los empleados informando sobre un estado de emergencia fiscal por el cual atravesaba el gobierno de Puerto Rico. El 18 de mayo de 2009, el Presidente de la Corporación, el Sr. Israel Cruz Santiago efectuó una reunión con los miembros de las unidades apropiadas en las facilidades del Canal 6 en Hato Rey. Esta fue para informar sobre recortes presupuestarios a ser implantados por el Gobierno de Puerto Rico con el objetivo de atajar la crisis fiscal y su posible impacto en las operaciones de la Corporación.

De la prueba surgió que la Corporación sufrió un impacto fiscal adverso al recibir para el año presupuestario 2009-2010 una reducción aproximada de cinco millones doscientos cincuenta y dos mil dólares (5,252,000.00) Exhibit 7 conjunto. Dicha situación se le informó a la Unión el 16 de julio de 2009. La Corporación usó como fundamento esta reducción para no conceder los aumentos acordados en el Convenio Colectivo relacionados a salarios, dietas y viajes. Por tal motivo la reclamante procedió a radicar una querrela en el procedimiento de quejas y agravios alegando violación al Convenio Colectivo. Nuevamente el 21 de julio de 2009, la Unión radicó otra querrela para impugnar el programa de reducción laboral implantado por la Corporación. (Exhibit 12 conjunto) El 22 de julio de 2009, las partes sostuvieron una reunión en la cual estuvieron presentes el Sr. Israel Cruz Santiago, Presidente de la Corporación, así como representantes de la Unión, el Sr. Luis Rubio, el Sr. José Añeses y el Sr. Gonzalo Cobo. En la misma se discutió la situación presupuestaria de la Corporación y la

posibilidad de una reducción de jornada laboral, de beneficios económicos y/o la reducción de personal. (Exhibit 9 conjunto) El 24 de julio de 2009, las partes se reunieron nuevamente para discutir alternativas ante la inminencia de la implantación de la reducción de la jornada laboral. El 1 de agosto de 2009, entró en vigor la reducción de jornada laboral. El 5 de agosto de 2009, la Unión realizó una manifestación expresando su oposición a las medidas propuestas por la Corporación. Ese mismo día la Corporación dejó sin efecto la reducción de jornada. (Exhibit 12 conjunto)

El 6 de agosto de 2009, la Corporación dirigió una carta al Sr. Juan Eliza, Presidente de la UGT en donde indicó que antes de decretar cesantías los miembros de la unidad apropiada que lo desearan podían presentar su renuncia o acogerse a un retiro temprano según lo dispuesto en el Artículo XIX del Convenio Colectivo. (Exhibit 13 conjunto) El 7 de agosto de 2009, se le notificó a la Unión la intención de implantar un plan de cesantías conforme a las disposiciones del convenio colectivo. (Exhibit 15 conjunto) Ante dicha notificación la Unión procedió a radicar una querrela contra la Corporación en el procedimiento de querellas dispuesto en el convenio colectivo. (Exhibit 21 conjunto) El 21 de agosto de 2009, la Corporación notificó a varios miembros de las unidades apropiadas su intención de cesantearlos según el plan de cesantías adoptado por ésta. La Corporación determinó cesantear a treinta y dos (32) empleados de las unidades apropiadas. A cada empleado cesanteado la Corporación le remitió una comunicación escrita en donde les notificaba la decisión adoptada de su cesantía, la cual iba a ser efectiva en un periodo de sesenta (60) días a partir del recibo de la misma. Además se le notificó que su puesto sería eliminado y que antes de

adoptar dicha determinación fueron consideradas distintas alternativas, las cuales fueron estudiadas sin resultados. En adicción, se les indicó en dicha comunicación los derechos que tenían como empleados, tales como el desplazar a empleados menos antiguos, la liquidación de los balances de sus licencias acumuladas, así como ser mantenidos en una lista de reemplazo por un periodo de veinticuatro (24) meses luego de la cesantía. Que en caso de surgir la necesidad de reemplazo se llamaría a los empleados cesanteados comenzando con aquellos de mayor antigüedad. Por último, se les notificó del derecho a recurrir al procedimiento de querrelas en caso de entender que dicha decisión era injustificada y en violación del Convenio Colectivo. (Exhibit 21 conjunto)

Luego de las notificaciones de cesantías la Unión radicó múltiples querrelas en el procedimiento de quejas y agravios impugnando las determinaciones de la Corporación. Por otro lado se activó el derecho de "bumping" de los empleados dispuesto en el Convenio Colectivo en donde algunos desplazaron a otros empleados de sus posiciones por tener mayor antigüedad. Luego de transcurrido el periodo de sesenta (60) días el 20 de enero de 2010 finalmente quedaron cesanteados un total de veintidós (22) empleados. (Exhibit 4 conjunto)

De la prueba concluimos que a partir del 14 de mayo de 2009 la Corporación advino en conocimiento de que tendría un recorte presupuestario producto de la implantación de una política pública de reducción de gastos aprobada por la Asamblea Legislativa para el año fiscal 2009-2010. Dicha reducción fue finalmente por la cantidad de cinco millones doscientos cincuenta y dos mil (5, 252,000.00) dólares. Esto fue el equivalente del veinte por ciento (20%) del presupuesto de la Corporación. De

un análisis de la prueba documental como testifical entendemos que la Corporación cumplió con las disposiciones dispuestas en el Convenio Colectivo en la implantación del Plan de Cesantías. De la prueba surgió la existencia de razones económicas para implantar dicho plan. Les fue comunicado a cada empleado sus derechos bajo el Convenio Colectivo. Además la Corporación cumplió con sus obligaciones dentro de dicho convenio, incluyendo el término pactado para notificar la cesantía, su derecho a "bumping", a estar en una lista de reemplazo y a ser considerado por antigüedad ante cualquier oportunidad de empleo que surgiera en la Corporación.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

V. LAUDO

La Corporación cumplió con lo pactado en el Convenio Colectivo al implantar el Plan de Cesantías. Se desestima las querellas de referencia.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 14 de septiembre de 2016.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 14 de septiembre de 2016 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. IVÁN APONTE GONZÁLEZ
GARCÍA, APONTE & QUIÑONES, LLC
PO BOX 9295
SAN JUAN PR 00908

SR VÍCTOR F. RIVERA RODRÍGUEZ
VICEPRESIDENTE ADMINISTRACIÓN Y REC. HUMANOS
CORP. PARA LA DIFUSION PÚBLICA
PO BOX 190909
SAN JUAN PR 00919-0909

SR. JOSÉ AÑESES PEÑA
ASESOR LEGAL
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247 ESTACIÓN 65 INFANTERÍA
SAN JUAN PR 00929

SR. ÁNGEL F. FERRER CRUZ
DIRECTOR DE ARBITRAJE
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III