

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

**AUTORIDAD DE EDIFICIOS
PÚBLICOS**

“la Autoridad”

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD
DE EDIFICIOS PÚBLICOS**

“la Unión”

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-03-2050

SOBRE: MÉRITOS

CASO NÚM.: A-07-2210

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM.: A-07-2211

SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el martes, 1 de agosto de 2006, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 27 de noviembre, fecha límite para la radicación de sus alegatos.

Ese día compareció por la AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS, en adelante “la Autoridad”, el Lcdo. Ernesto Polo Meléndez, Asesor Legal y Portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS, en adelante denominada “la Unión”, el Sr.

José R. López Muriel, Vicepresidente de la Unión; y el Lcdo. Jaime E. II Cruz Pérez, Asesor Legal y Portavoz.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar y de presentar toda la prueba oral como testifical en apoyo de sus respectivas posiciones.

Las partes no pudieron ponerse de acuerdo en cuanto a la Sumisión respecta, lo que procedimos a que nos sometieran sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

POR LA AUTORIDAD:

Arbitrabilidad Sustantiva

Que el Honorable Árbitro [sic] determine a base de la prueba, del convenio colectivo y el derecho aplicable, que las querellas del 4 y 12 de noviembre de 2002 sobre reclamaciones de salarios no son arbitrables por adolecer de defecto de arbitrabilidad sustantiva. El defecto es que la Unión está impedida de reclamar salarios cuando dichas reclamaciones surgen a base del itinerario u horario de trabajo de los empleados Unionados, negociado y pactado por las partes en el proceso de negociación colectiva. La Unión pactó y negoció el horario e itinerario de trabajo de los empleados, conforme al Artículo XXV, Sección 3. La Unión se encuentra impedida de reclamar salarios basados en los horarios de trabajo de los empleados cuales fueron pactados por la propia Unión en Negociación Colectiva. Que el Honorable Árbitro [sic] determine que la querella no es arbitrable sustantivamente.

Arbitrabilidad Procesal

Que el Honorable Árbitro [sic] determine, a base de la prueba, del convenio colectivo y el derecho aplicable, que las querellas deben ser resueltas a favor del patrono por no haber sido presentadas dentro del término de quince (15) días laborables a partir de la fecha de la acción que

dio lugar a la controversia, según establecido en el Convenio Colectivo, Artículo XXXVI sobre Procedimiento para Atender y Resolver Querellas. En la Alternativa que resuelva que las querellas presentadas solamente cubren el periodo [sic] de quince (15) días previos a la presentación de cada querella en primera etapa.

POR LA UNIÓN:

Determinar, de conformidad con el Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos, a la prueba y conforme a derecho, si la AEP violó o no los mismos al permitir que los empleados del Centro Gubernamental de Guaynabo tomaran su hora de alimentos luego de finalizada la quinta hora de trabajo, durante los años 2000, 2001 y 2002 a los empleados:

1. Ana G. Santos Ortiz
2. Ivette Rivera Valentín
3. Víctor Torres Medina
4. Eduardo Valcárcel Medina
5. Ana Erazo Morales
6. José L. Montes Hernández
7. José Cruz González
8. José Ramírez Colón
9. José Ángel Díaz Díaz
10. Roque Ortiz Martínez

ya que éstos comenzaban a trabajar a las 6:30 a. m. y tomaban su período para tomar alimentos de 11:30 a. m. a 12:30 p. m., osea luego de finalizada la quinta hora de trabajo. Al empezar a trabajar a las 6:30 a. m. su primera hora de trabajo terminaba a las 7:30 a. m. La segunda hora de trabajo terminaba a las 8:30 a. m. La tercera hora de trabajo terminaba a las 9:30 a. m. La cuarta hora de trabajo terminaba a las 10:30 a. m. y la quinta hora de trabajo terminaba a las 11:30 a. m. Esto en clara violación al Artículo XXV, Sección 8, Jornada de Trabajo, Período Para Tomar Alimentos, la cual establece en lo pertinente que:

Todo trabajador tiene derecho, independientemente del turno de trabajo, a disfrutar de una hora para tomar alimentos el cual comenzará no antes de concluida la tercera hora consecutiva de trabajo, NI DESPUÉS DE TERMINADA LA QUINTA HORA CONSECUTIVA DE

TRABAJO. Cuando un trabajador no disfrute de este período dentro de los términos antes establecidos, se le pagará la hora de tomar alimentos antes establecidos, aún cuando se le conceda una hora posteriormente para que pueda tomar alimentos.

Todo empleado que trabaje más de cinco (5) horas...

De determinar el Honorable Árbitro que la AEP violó el Convenio Colectivo le **ordene a éstos pagar la hora de alimentos durante todo el tiempo transcurrido entre el 2000, 2001, y 2002, más una suma igual en concepto de daños y perjuicios, más las costas, gastos y honorarios de abogado no menor de un 25% del total de salarios y beneficios dejados de percibir por los querellantes a tenor con la legislación vigente y la jurisprudencia interpretativa de la misma.**

Luego del análisis pertinente, y evaluar las contenciones de las partes, el convenio colectivo y la prueba presentada, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente: ¹

“Que el Árbitro determine si la presente querrela es o no arbitrable sustantiva y procesalmente. De determinarse que lo es, que el árbitro determine si la Autoridad violó o no el artículo XXV del convenio colectivo. De determinarse que lo violó, provea el remedio adecuado.”

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. **Exhibit 1 Conjunto** - Convenios Colectivos del 1997-2000 y 2000-2003.
2. **Exhibit 2 Conjunto** - Controversia en primera etapa radicada por el delegado del Centro Gubernamental de Guaynabo el 4 de noviembre de 2002.

¹ El Artículo XIV, Inciso (b) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispone que:

En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

3. **Exhibit 3 Conjunto** – Controversia en primera etapa radicada por el delegado del Centro Gubernamental de Guaynabo el 12 de noviembre de 2002.
4. **Exhibit 4 Conjunto** – Contestación a la controversia en primera etapa fechada el 7 de noviembre de 2002.
5. **Exhibit 5 Conjunto** – Contestación a la controversia en primera etapa fechada el 20 de noviembre de 2002.
6. **Exhibit 6 Conjunto** – Controversia en segunda etapa 2002-11-223 (B), fechada el 6 de noviembre de 2002.
7. **Exhibit 7 Conjunto** – Controversia en segunda etapa 2002-11-227 (B), fechada el 25 de noviembre de 2002.
8. **Exhibit 8 Conjunto** – Corrección a la Controversia en segunda etapa 2002-11-227 (B), enviada vía fax, al Sr. Gerardo Suárez Román el 25 de noviembre de 2002.
9. **Exhibit 9 Conjunto** – Contestación a la controversia en segunda etapa 2002-11-223 (B) fechada el 27 de noviembre de 2002 y firmada por Sandra Marrero.
10. **Exhibit 10 Conjunto** – Contestación a la controversia en segunda etapa 2002-11-227 (B) fechada el 6 de diciembre de 2002 y firmada por Sandra Marrero.
11. **Exhibit 11 Conjunto** – Doscientas treinta y tres (233) páginas que contienen copias de tarjetas de asistencia del personal en controversia, correspondiente a los años 2000, 2001 y 2002.
12. **Exhibit 12 Conjunto** – Acta firmada por las partes el 24 de enero de 2003.

13. **Exhibit 13 Conjunto** - Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, fechada el 27 de enero de 2003.

DOCUMENTOS DE LA AUTORIDAD

1. **Exhibit 1 del Patrono** - Carta del Director de la Oficina de Relaciones Laborales del 27 de noviembre de 2002.

2. **Exhibit 2 del Patrono** - Opinión 90-6 del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del 24 de septiembre de 1990.

3. **Exhibit 3 del Patrono** - Ley Núm. 379 del 1948.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. **Exhibit 1 de la Unión** - Laudo de Arbitraje en los casos A-02-723 sobre Arbitrabilidad Sustantiva, A-03-2595 sobre Arbitrabilidad Procesal, A-0302596 sobre Adjudicación Automática de los Méritos de la Controversia. Del Honorable Árbitro Ramón Santiago Fernández.

2. **Exhibit 2 de la Unión** - Tabla sobre el número de horas correspondiente a los años 2000, 2001, y 2002 sobre el sobre el segundo período para tomar alimentos del Centro Gubernamental de Guaynabo y Puerto Nuevo.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES ARTÍCULO XXV JORNADA Y TURNO DE TRABAJO

***Sección 6: Horas extras

Se entenderá por horas extras aquellas horas que el empleado trabaje en cualesquiera de las siguientes circunstancias:

- a. El exceso de siete y media (7 ½) horas diarias
- b. El exceso de treinta y siete y media (37 ½) horas a la semana
- c. En días feriados
- d. En días libres
- e. Durante el período para tomar alimentos

A partir de la firma de este Convenio Colectivo los días feriados, proclamas y los días de ausencias justificadas que se carguen a vacaciones anuales o a licencia por enfermedad se contarán como si el empleado los hubiera trabajado, a los efectos de paga extra, tanto en la jornada diaria como en la semanal.

Todo empleado que sea llamado a su residencia o a través de radio teléfono para realizar trabajos de emergencia fuera de su horario regular de trabajo, se le pagará a razón de tiempo doble desde la hora en que sale de su residencia y hasta la hora de regreso a la misma.

***Sección 7: Tipo de paga por horas extras

La Autoridad pagará doble el tiempo regular por hora, por las horas extras trabajadas, según se especifica en la Sección 6 anterior. Las horas extras trabajadas de lunes a domingo se notificarán el lunes de la siguiente semana al Director Regional, Administrador, o a la persona que esté designada para ello, y se pagarán dentro de los próximos diez (10) días laborables subsiguientes.

***Sección 8: Período para tomar alimentos

Todo trabajador tiene derecho, independientemente del turno de trabajo, a disfrutar de una hora para tomar alimentos el cual comenzará no antes de concluida la tercera hora consecutiva de trabajo, ni después de terminada la quinta hora consecutiva de trabajo. Cuando un trabajador no disfrute de este período dentro de los términos antes

establecidos, se le pagará la hora de tomar alimentos como extra, aún cuando se le conceda una hora posteriormente para que pueda tomar alimentos.

Todo empleado que trabaje más de cinco (5) horas consecutivas después del disfrute del primer período de alimentos, tendrá derecho a un segundo período de alimento, excepto cuando sólo trabaje hasta dos (2) horas después de su jornada regular del día.

ARTÍCULO XXXVI PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

Sección 1: Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la Unión se compromete a someter todas las controversias, querellas, quejas, agravios o reclamaciones que surjan en relación con la interpretación, implementación, administración, aplicación o alegada violación de este Convenio Colectivo al procedimiento para atender y resolver querellas creado en este artículo, excepto reclamaciones de salario las cuales la Unión podrá optar por tramitarlas en los Tribunales de Justicia.

Sección 2: El término “controversias” comprende toda queja o querella que envuelve el interés de uno o más trabajadores que surja en cualquier unidad o dependencia de la Autoridad, o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio Colectivo.

Sección 3: Toda queja o querella se tramitará conforme a los mecanismos creados en este artículo.

Sección 4: Las quejas o querellas podrán ser presentadas por Unión o por la Autoridad.

Sección 5: Primera etapa

- A. Toda controversia que surja será sometida por escrito para su resolución en primera instancia al Director Regional o al Administrador dentro del término de quince (15) días laborables a partir de la fecha de la acción que dio lugar a dicha controversia.
- B. El Director Regional o Administrador tendrá la obligación de contestar dicha querrela, por escrito, durante los siete (7) días laborables después de su radicación y resolver la misma dentro de los siguientes quince (15) días laborables después de haberla recibido.
- C. De no estar conforme la Unión con la decisión en el caso, se apelará la misma dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión ante el Comité de Ajuste (segunda etapa).

Sección 6: Segunda etapa – Comité de Ajuste

- A. La Autoridad y la Unión se obligan a organizar el Comité de Ajuste, el cual tendrá competencia apelativa para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por acuerdo de sus representantes en la primera etapa, y tendrá competencia original para considerar y resolver cualquier controversia o asunto que no haya surgido de una decisión de una Supervisor, Director Regional o Administrador.
- B. El Comité de Ajuste estará compuesto por el Director de Relaciones Laborales y otro oficial designado por la Autoridad, o la persona que éste designe, y por el Presidente de la Unión y otro oficial designado por éste.
- C. El Comité de Ajuste adoptará sus propias reglas para la tramitación de los asuntos que se sometan a su consideración.
- D. El Comité deberá reunirse dentro de los primeros diez (10) días laborables de radicada la querrela para iniciar la discusión de la misma y deberá resolverse en un término que no excederá de veinte (20) días laborables de la fecha

de la radicación de la querrela. La Autoridad hará arreglos con la Unión para iniciar la discusión de cualquier querrela promovida por ésta dentro del término que establece en esta sección.

- E. El Comité de Ajuste, o cualesquiera de sus partes, (Autoridad o Unión) tiene el poder para requerir toda aquella información o prueba que razonablemente estime necesaria para resolver una controversia o asunto.
- F. Al empleado o empleados que comparezcan ante el Comité de Ajuste para declarar sobre los hechos de un caso que esté bajo consideración, no se le descontará de su salario ni de sus vacaciones el tiempo que emplee en esa diligencia, pero no cobrarán paga adicional de requerírsele tales diligencias, durante tiempo más allá de la terminación de su jornada regular de trabajo. No obstante, la Autoridad reembolsará al empleado la dieta y millaje correspondiente, según lo establecido en el presente Convenio Colectivo. El empleado deberá notificar a su supervisor inmediato antes de comparecer ante el Comité de Ajuste y deberá regresar a su trabajo después de haber concluido la reunión.
- G. El Comité de Ajuste levantará actas de todas sus secciones; las mismas serán firmadas por el representante de cada parte y estarán disponibles para examen por cualquier parte interesada.
- H. Toda decisión del Comité de Ajuste con relación a la ejecución, administración o interpretación de este Convenio Colectivo que resuelva una controversia o asunto será efectiva desde el momento en que se llegue a un acuerdo y la misma deberá ser llevada a expediente escrito e implantada a la mayor brevedad posible, pero nunca excederá de veinte (20) días laborables.
- I. En caso de que un empleado haya sido despedido o suspendido de su trabajo o disciplinado por iniciativa de la Autoridad y el Comité de Ajuste decida que el

despido, suspensión o acción disciplinaria no fue justificada, el Comité de Ajuste podrá disponer cualquier otro remedio en esos casos si así se justificare. Esta sección no se interpretará en el sentido de que la Autoridad pueda despedir, suspender o de otra manera disciplinar a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo sin causa justificada.

Sección 7: Tercera etapa - Arbitraje

OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, la Autoridad, por conducto de su asesor legal, levantó un planteamiento jurisdiccional de índole procesal y sustantivo.

En síntesis, la Autoridad sostiene que las querellas del 4 y 12 de noviembre de 2002 sobre reclamaciones de salarios no son arbitrables. Sostiene que la Unión está impedida de reclamar salarios cuando dichas reclamaciones surgen a base del itinerario u horario de trabajo de los empleados unionados.

En adición, sostiene la Autoridad que la querella no es arbitrable procesalmente, ya que no fueron presentadas dentro del término de quince (15) días laborables a partir de la fecha de acción que dio lugar a la controversia según el Art. XXXVI, supra, del convenio colectivo.

La representación sindical por su parte, sostiene que la querella es arbitrable sustantiva y procesalmente y que debe resolver a favor de ésta.

Así las cosas debemos en resolver en primera instancia el planteamiento jurisdiccional traído ante nos. Veamos.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre la defensa de arbitrabilidad. Podemos decir que esta defensa se levanta en el foro arbitral para impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que se trata. Se puede levantar una defensa de arbitrabilidad procesal, sustantiva o ambas; simultáneamente como lo ha hecho la Autoridad en el presente caso.

La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querella no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el convenio colectivo o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente dentro de un tiempo razonable.

A parte de la arbitrabilidad procesal reputadas autoridades² han dividido la arbitrabilidad sustantiva en dos puntos: jurisdicción y autoridad del árbitro. La jurisdicción envuelve el ámbito de la cláusula de arbitraje. La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos. Vemos, pues, como el aspecto de arbitrabilidad sustantiva está muy ligado a los conceptos de jurisdicción y autoridad del árbitro; y que estos conceptos, como veremos, no son necesariamente sinónimos.

Un árbitro, por ejemplo, puede tener jurisdicción para ver una querella si la misma está cubierta por la cláusula de arbitraje, pero puede que el convenio colectivo

² Landis, Brook - Value Judgements in Arbitration, Chap. III, Cornell University (1977); Wallen, Saul - Trexton, Inc., 12 LA 475 (1949); Justin, Jules, Arbitrability & Arbitrator Jurisdiction Management Rights & The Arbitration Process, Chap. 1, BNA (1956).

limite sus poderes para conceder el remedio que reclama dicha querella; cuyo caso, la querella no sería arbitrable.³ Es evidencia que en estas circunstancias los conceptos de jurisdicción y autoridad no son sinónimos, no porque el árbitro no tenga jurisdicción, sino, porque el convenio limita su autoridad para conceder el remedio solicitado.

De entrada, tenemos que decir, que el Art. XXXVI, supra, dispone de manera clara el procedimiento para atender y resolver querellas. En su sección 1 dispone que la Unión se compromete a someter todas las controversias, querellas, quejas, agravios o reclamaciones que surjan en relación con la interpretación, implementación, administración, aplicación o alegada violación de este convenio colectivo al procedimiento para atender y resolver querellas creado en este artículo, excepto reclamaciones de salario las cuales la Unión podrá optar por tramitarlas en los Tribunales de Justicia.

De igual manera en su sección 2 dispone que el término “controversias” comprende toda queja o querella que envuelve el interés de uno o más trabajadores que surja en cualquier unidad o dependencia de la Autoridad, o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio Colectivo.

³ Sunnyvale Assoc. Westinghouse Corp.; 44 LRRM 2735 (1959); General Electric v. Engineers, 41 LRRM 2247.

Como podemos observar, la cláusula pactada por las partes para la resolución de controversias es una amplia en donde se le concedió al árbitro jurisdicción para intervenir en las mismas.

La única excepción, y es de carácter optativo, es que la Unión podrá “optar”⁴ hacer reclamaciones de salarios en los Tribunales de Justicia.

El convenio colectivo constituye la ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme la ley, la moral y el orden público. J. R. T. v. Vigilantes, 125 DPR 581 (1990); Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc., 116 DPR 348 (1985); Pérez v. A. F. F., 87 DPR 118 (1963).

La norma en Puerto Rico es que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el procedimiento de quejas y agravios. Hermandad Unión de Empleados v. F. S. E., 112 DPR 51 (1982); Rivera v. Cooperativa Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621 (1981); Buena Vista Dairy v. J. R. T., 94 DPR 624 (1967).

De la prueba presentada se desprende cándida y claramente que la Unión radicó y presentó la querrela aquí enmarcada a tono con lo dispuesto en el convenio colectivo. Así surge de los documentos estipulados y presentados en evidencia. No así la Autoridad que haciendo un acto de malabarismo levanta unos planteamientos

⁴ Optar - escoger una cosa entre varias. Diccionario de la Lengua Española - Real Academia Española - Vigésima Primera Edición, Tomo II, 1992; página 1480.

jurisdiccionales para tratar de detener una reclamación de parte de la Unión que está recogida dentro de lo que las partes negociaron en el convenio colectivo.

En relación al planteamiento de arbitrabilidad procesal levantado por la Autoridad: NO HA LUGAR.

En cuanto al planteamiento de arbitrabilidad sustantiva, es muy poco lo que tenemos que decir, como nos expresáramos anteriormente. El convenio colectivo es claro y deja a la Unión el optar si radica o no en el foro de arbitraje las reclamaciones de salarios, como es la controversia que está ante nos; luego entonces, forzoso es concluir que por virtud del convenio colectivo, este es uno de los asuntos que las partes determinaron que caería bajo la jurisdicción del arbitro. Siendo así las cosas, en cuanto a la arbitrabilidad sustantiva levantada por la Autoridad: NO HA LUGAR.

Resta entonces determinar, en los méritos, si la Autoridad violó o no el convenio colectivo en su Art. XXV, supra, al permitir que los empleados del Centro Gubernamental de Guaynabo tomarán su hora de alimentos luego de finalizada la quinta hora; eso para los años 2000, 2001 y 2002.

El convenio colectivo en su Art. XXV, sec. 8, supra dispone que “todo trabajador tiene derecho, independientemente del turno de trabajo, a disfrutar de una hora para tomar alimentos el cual comenzará no antes de concluída la tercera hora consecutiva de trabajo ni después de terminada la quinta hora consecutiva de trabajo”.

Los empleados aquí querellantes comenzaban a trabajar a las 6:30 am por lo que su primera hora de trabajo terminaba a las 7:30 am; su segunda hora, terminaba a las 8:30 am; su tercera hora, terminaba a las 9:30 am; su cuarta hora a las 10:30 am; y su quinta hora a las 11:30 am. Es decir, a tono con el convenio colectivo en su Art. XXV, supra, la hora de tomar alimentos de los aquí querellantes debía tomarse después de las 10:30 am y antes de las 11:30 am; no a las 12:30 pm como alega la Autoridad.

A tono con lo antes esbozado, la Autoridad violó el convenio colectivo entre las partes, el derecho y la jurisprudencia aplicable a lo que esta controversia respecta.

Por todo lo anterior arriba mencionado, emitimos el siguiente,

LAUDO

Se ordena a la Autoridad de Edificios Públicos a pagar la hora de alimentos durante el tiempo transcurrido entre el 2000, 2001 y 2002 a los aquí querellantes mas una suma igual en conceptos de daños y perjuicios, mas costos, gastos y honorarios de abogado no menor de un 25% del total de salarios y beneficios dejados de percibir por los querellantes a tono con la legislación y jurisprudencia aplicable.⁵

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a _____ de diciembre de 2006.

⁵ Ley 402 de 12 de mayo de 1950 según enmendada por Ley Núm. 90 de 3 de junio de 1980. López Vicil v. I. T. T. Intermedia, Inc., 97 JTS 104; Afanador Irizarry v. Roger Electronic Co., 2002 JTS 62; Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. Colón Molinary v. A. A. A., 103 DPR 143.

lcm

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ____ de diciembre de 2006 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ R LÓPEZ MURIEL
VICEPRESIDENTE UNIÓN INDEPENDIENTE
EMPLEADOS AUTORIDAD EDIFICIOS PÚBLICOS
1214 CALLE CADIZ
SAN JUAN PR 00920

SRA SANDRA MARRERO REYES
DIRECTORA INTERINA RELAC LABORALES
AUTORIDAD EDIFICIOS PÚBLICOS
P O BOX 41029 ESTACIÓN MINILLAS
SAN JUAN PR 00940-1029

LCDO JAIME E II CRUZ PÉREZ (HIJO)
BUFETE CRUZ PÉREZ
62 CALLE DEL PILAR
SAN JUAN PR 00925

LCDO ERNESTO POLO MELÉNDEZ
SÁNCHEZ-BETÁNCES, SIFRE, MUÑOZ-NOYA & RIVERA, C. S. P.
P O BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III