

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

**PROMOEXPORT**  
(Patrono o Compañía)

Y

**UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES**  
(Unión)

**LAUDO**

**CASO: A-06- 3558**  
**SOBRE: ARBITRABILIDAD**  
**SUSTANTIVA**  
(Caso: A-02-1173)

**CASO: A-06-3559**  
**SOBRE: ARBITRABILIDAD**  
**PROCESAL**  
(Caso: A-02-1173)

**ÁRBITRO:**  
**JORGE E. RIVERA DELGADO**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia en el presente caso se llevó a cabo el 28 de febrero de 2006, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

**PROMOEXPORT**, en adelante la Compañía o el Patrono, compareció representada por la Lcda. Brenda Rosado Aponte, Asesora Legal y Portavoz, y la Sra. Ivonne Martínez, Directora de Recursos Humanos. Los Lcdos. Myra Díaz Borrero, Directora de Bienes Raíces, y Roberto López Irizarry, Director de la

División Legal y Secretario de la Junta de Directores, y la Sra. Janet González Guzmán, Especialista de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, comparecieron como testigos.

La Unión General de Trabajadores, en adelante UGT o la Unión, compareció representada por el Sr. José Añeses Peña, Asesor Sindical y Portavoz, y los Sres. Iván Ramos Acosta, Oficial de la UGT, Santos Arroyo Contreras, Delegado General en **PROMOEXPORT**. La querellante, Srta. Karen Liz Garay Morales, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. Las controversias quedaron sometidas para resolución el **21 de abril de 2006**, cuando expiró el plazo concedido a las partes para que cada una presentara su respectivo alegato.

### SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. La Compañía propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable árbitro determine y resuelva que no tiene jurisdicción ya que la presente querella no es arbitrable sustantivamente al tratarse de una empleada que no era unionada al momento de radicarse la presente querella. Asimismo, este

Honorable árbitro debe determinar si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente bajo las disposiciones del procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. Conforme a lo anterior provea el remedio adecuado.”

La UGT accedió a que se resolvieran las cuestiones de arbitrabilidad antes de dilucidar los méritos de la querrela, y en consecuencia, no propuso sumisión en esta etapa del procedimiento<sup>1</sup>.

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos<sup>2</sup>, se determinó que el asunto a resolver es aquel que surge del proyecto de sumisión de Promoexport.

### **RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS**

La Ley Núm. 1 del 21 de agosto de 1990 creó la **Corporación de Crédito y Desarrollo Comercial y Agrícola de Puerto Rico**<sup>3</sup>, en adelante la "**Corporación**",

---

<sup>1</sup> Propuso la siguiente sumisión para que la misma sea considerada en la eventualidad de que sea preciso emitir un juicio acerca de los méritos de la querrela: “ Determinar si la comunicación del 2 de oct. de 2001 notificada a la querellante estuvo o no justificada; de no estarlo el árbitro dispondrá el remedio apropiado.”

<sup>2</sup> Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“b) 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.”

<sup>3</sup> Quien junto a la UGT firmó el convenio colectivo aplicable.

como una corporación pública, adscrita al **Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico**, con el propósito de consolidar las funciones de promover el desarrollo agrícola y comercial de Puerto Rico a través de la otorgación de financiamiento a entidades comerciales y agrícolas. Entre sus funciones, la **Corporación** administraba la Zona Libre de Comercio de San Juan, la cual tiene el propósito de fomentar las exportaciones de Puerto Rico.

El Plan de Reorganización Número 4 del 22 de junio de 1994, según enmendado, en adelante el "Plan Núm. 4", creó el **Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico**, en adelante el "**Departamento**", con el propósito de centralizar la supervisión de todas las estrategias de desarrollo económico de Puerto Rico, incluyendo el fomento y la promoción de las exportaciones.

Con la aprobación de la Ley Núm. 124 del 14 de julio del 1998 se perseguía incluir la promoción de las exportaciones dentro de las funciones de la **Corporación** y adscribir la **Corporación** al **Departamento** como uno de sus componentes operacionales con el propósito de sujetar la **Corporación** a la

supervisión centralizada del **Departamento**. Esta medida era cónsona con los objetivos del Plan Núm. 4.

Consistente con la política de evitar o eliminar la proliferación de agencias, LA Ley Núm. 124 proveyó para la transferencia de las funciones de financiamiento de la **Corporación** y su cartera de préstamos al **Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico**, en adelante el "**Banco**". Estas funciones están contempladas dentro de las funciones que puede llevar a cabo el **Banco** de acuerdo con la Ley Núm. 22 del 24 de julio de 1985, según enmendada, conocida como "Ley del Banco de Desarrollo Económico de Puerto Rico".

Además, la Ley Núm. 124 proveyó para el cambio de nombre de la **Corporación** a la "**Corporación para el Desarrollo de las Exportaciones de Puerto Rico**" de manera que su nombre esté más a tono con sus nuevas funciones.

Por otro lado, el **Programa de Promoción de Exportación** que se conoce como **PROMOEXPORT**, que tiene como propósito dedicarse a las actividades de promoción y financiamiento de exportaciones, y estaba administrado por el **Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico** se transfirió a la **Corporación**

para el **Desarrollo de las Exportaciones de Puerto Rico** para cumplir así con los propósitos del Plan Núm. 4 de eliminar la duplicidad de funciones y centralizar la coordinación de la política pública sobre la promoción de las exportaciones en el **Departamento de Desarrollo Económico y Comercio**. Se transfirió, además, el personal del Banco que era necesario para llevar a cabo las funciones del **PROMOEXPORT** y se proveyó para una aportación económica del **Banco** a la **Corporación para el Desarrollo de las Exportaciones** para sufragar los gastos de **PROMOEXPORT** para el año fiscal 1998-99. Véase la exposición de Motivos de la Ley Núm. 124 del 14 de julio de 1998.

En virtud de la Ley Núm. 21 del 11 de abril de 2001, se adscribió la **Corporación para el Desarrollo de las Exportaciones de Puerto Rico**, así designada mediante la Ley Núm. 124 de 14 de julio de 1998, a la **Administración de Fomento Comercial**<sup>4</sup>, en lugar del **Departamento de Desarrollo Económico y Comercio**, al cual se adscribió mediante la Ley Núm. 124.

La querellante no formó parte del grupo de empleados que fueron transferidos del **Banco** a la **Corporación para el Desarrollo de las Exportaciones** para llevar a cabo las funciones de **PROMOEXPORT**. La querellante comenzó a

---

<sup>4</sup> Entidad creada para fomentar el desarrollo del comercio en general en Puerto Rico.

trabajar para **PROMOEXPORT**, como Representante de Servicio al Cliente, 18 de enero de 2000.

El 2 de octubre de 2001, la querellante, quien trabajaba entonces como Representante de Servicio al Cliente<sup>5</sup> bajo la supervisión directa del Sr. Ernesto Bobonis Piñero, Director de Inteligencia Comercial y Promoción Internacional, recibió de éste y de la Lcda. Myra Díaz, entonces Subdirectora Ejecutiva, una amonestación escrita por un alegado patrón de ausencias y tardanzas. Copia de esta comunicación fue remitida al Sr. Santos Arroyo, Delegado de la UGT en **PROMOEXPORT**.

El 9 de octubre de 2001, la UGT, a través del Sr. Bienvenido Caraballo Moris, Secretario-Tesorero, en representación de la querellante y en lo que constituyó el primer paso del procedimiento para atender y resolver querellas, impugnó la antedicha amonestación escrita ante el Sr. Ernesto Bobonis Piñero; quien no contestó la misma.

La querellante autorizó el descuento de cuota a favor de la UGT desde el 10 de octubre de 2001. Esta autorización fue remitida a las Sras. Ada E. Díaz Rivera y Janet González Guzmán, Directora de Recursos Humanos y, entonces,

---

<sup>5</sup> Se trata de un puesto con funciones similares a las de Recepcionista.

Oficial de Relaciones Industriales, respectivamente, del **Banco de Desarrollo Económico de Puerto Rico**<sup>6</sup>.

El señor Caraballo Moris, mediante carta con fecha del 26 de octubre de 2001, la cual fue remitida a la Lcda. Maritza Santiago, Asesora Legal de **PROMOEXPORT**, confirmó lo discutido y lo acordado en una reunión que tuvo lugar el día inmediatamente anterior, acerca de la representación de los Representantes de Servicio al Cliente, entre otras clasificaciones de puestos.

El 29 de octubre de 2001, en lo que constituyó el segundo paso del procedimiento para atender y resolver querellas, la UGT elevó la querella en cuestión ante la Sra. Janet González Guzmán, entonces, Oficial de Relaciones Industriales del **Banco de Desarrollo Económico de Puerto Rico**<sup>7</sup> y la Srta. Vilma W. Jiménez Alameda, Directora de Recursos Humanos de **Administración de Fomento Comercial**. Estas tampoco reaccionaron a la querellada presentada.

**PROMOEXPORT** realizó el primer descuento de cuota del salario de la querellante, a favor de UGT, el 1 de noviembre de 2001, y en el 5<sup>to</sup> día de ese mismo mes y año, la UGT, en representación de la querellante, impugnó la

---

<sup>6</sup> Entidad que, entonces, manejaba todos los asuntos de personal y recursos humanos de **PROMOEXPORT**.

<sup>7</sup> Esta era la persona que de ordinario contestaba la querella en esta etapa del procedimiento.



antedicha amonestación escrita ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

El 27 de diciembre de 2001, mediante carta remitida a la querellante, la Directora de Recursos Humanos de **PROMOEXPORT** informó haber recibido la autorización de descuento de cuotas firmada por la señorita Garay y la UGT. Informó, además, que efectivo el 1 de diciembre de 2001 el puesto ocupado por la querellante pasó a formar parte de la unidad apropiada de negociación colectiva que representa la UGT.

Ley Núm. 323 de 28 de diciembre de 2003, creó la corporación pública denominada como la **Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico**, adscrita al **Departamento de Desarrollo Económico y Comercio del Estado Libre Asociado de Puerto Rico**. Esta agencia consolida la anterior **Administración de Fomento Comercial** y la **Corporación para el Desarrollo de las Exportaciones de Puerto Rico**, también denominada **PROMOEXPORT**.

El **Banco de Desarrollo Económico de Puerto Rico** dejó de brindar apoyo técnico a **PROMOEXPORT** en las áreas de servicios generales, contabilidad y recursos humanos el 31 de diciembre de 2004.

**ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**  
**ARBITRABILIDAD PROCESAL Y SUSTANTIVA**  
**CASOS A-06- Y A-06-**

**PROMOEXPORT** sostiene que la querella no es arbitrable, desde el punto de vista sustantivo, porque cuando se presentó la querella en primera instancia la señorita Garay Morales no era miembro de la UGT. Sostiene, además, que hasta que no se descuenta la cuota del cheque de la querellante, ésta no se considera miembro de la Unión.

Asimismo, alega, respecto a la arbitrabilidad procesal, que la UGT no presentó la querella en cada una de las etapas del procedimiento de quejas y agravios, dentro del término contractual prescrito.

Por otro lado, la UGT alega, respecto a la arbitrabilidad sustantiva, que la querellante era miembro de la UGT cuando se presentó la querella porque la UGT tuvo conocimiento de la acción disciplinaria en cuestión a través de una copia de la carta notificando la misma, la cual le fue enviada al Sr. Santos Arroyo, Delegado de la UGT en **PROMOEXPORT**, y que la Compañía levantó la defensa de arbitrabilidad sustantiva, por primera vez, en el foro de arbitraje.

Respecto a la arbitrabilidad procesal, sostiene que sí cumplió con dichos términos contractuales.

Se advierte que, en esta etapa del procedimiento, está planteada más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

Es preciso recordar que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal.” Véase El Arbitraje Obrero-Patronal, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236.

Respecto de la arbitrabilidad sustantiva y, particularmente, de la alegación de **PROMOEXPORT** en el sentido de que la querellante no era empleada unionada, es preciso destacar que la función de determinar lo que es o no arbitrable es una función interpretativa. La atención debe estar centrada en si existe un convenio colectivo válido que vincule y obligue a las partes; de existir el mismo, la atención debe centrarse en si la queja presentada está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje y / o si hay exclusiones específicas contenidas

en el contrato o en el procedimiento de arbitraje que impiden que se recurra al mecanismo de arbitraje. Está claro que todo aquello que no esté específicamente excluido en el acuerdo o cláusula de arbitraje de un convenio colectivo es arbitrable y en caso de duda sobre la [arbitrabilidad](#) o no [arbitrabilidad](#) se decide a favor de la [arbitrabilidad](#). Es decir, que a menos que las partes excluyan clara y terminantemente determinadas materias o asuntos del proceso de arbitraje, la presunción es a favor de que la cuestión es arbitrable. Según esta doctrina, son las partes las que determinan lo que es arbitrable. Se respeta el principio de la negociación colectiva de dejar exclusivamente en manos de las partes los detalles acerca del arbitraje de sus disputas y conflictos. Véase **El Arbitraje Obrero-patronal**, supra, página 438.

El interés estatal en promover el arbitraje, como método para solucionar disputas, se ve reflejado en la presunción de [arbitrabilidad](#) cuando el contrato tiene una cláusula de arbitraje. En esas circunstancias, las dudas deben resolverse a favor de dicha cobertura. Véase **Bird Construction Corp. v. AEE**, 2000 JTS 200, que cita con aprobación a **AT&T Technologies, Inc. v. Communications Workers**, 475 U.S. 643, 650 (1985).

Bajo un convenio colectivo válido y una cláusula de ajuste de controversias que establece que “[d]urante la vigencia de este Convenio, la Unión se compromete a someter todas las querellas, quejas, controversias o reclamaciones que surjan con relación a la interpretación, implantación y aplicación de este Convenio al procedimiento para atender y resolver querellas... [énfasis suplido, véase el Artículo 8, Sección 1]”, y teniendo presente que el 2 de octubre de 2001, la querellante trabajaba entonces como Representante de Servicio al Cliente<sup>8</sup> bajo la supervisión directa del Sr. Ernesto Bobonis Piñero, Director de Inteligencia Comercial y Promoción Internacional de **PROMOEXPORT**, y como tal era **elegible** para ser miembro de la UGT y estar protegida por el convenio colectivo aplicable<sup>9</sup>, es inevitable concluir que una controversia acerca de si está o no justificada la acción disciplinaria de que fue objeto la querellante puede ser resuelta por el árbitro.

Se advierte, además, que el referido convenio colectivo dispone lo siguiente, en sus partes pertinentes:

---

<sup>8</sup> Se trata de un puesto con funciones similares a las de Recepcionista.

<sup>9</sup> Véase el Exhibit I Conjunto.

**“ARTÍCULO 3  
RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN**

La Corporación [de Crédito y Desarrollo Comercial y Agrícola de Puerto Rico] reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada que más adelante se describe...

**ARTÍCULO 4  
UNIDAD APROPIADA**

**Sección 1:** La Unidad Apropriada a que se refiere este Convenio Colectivo la componen todos los empleados incluidos los Profesionales de la Corporación de Crédito y Desarrollo Comercial y Agrícola de Puerto Rico, excluidos ejecutivos, administradores, supervisores, empleados de confidenciales, auditores, guardianes, empleados íntimamente ligados a la gerencia, empleados que presentan conflictos potenciales de intereses en relación a otros empleados dentro de la Unidad Apropriada y toda otra persona con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el estatus de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

...

**ARTÍCULO 5  
TALLER UNIONADO**

...

**Sección 3:** Todo empleado nuevo que emplee la Corporación después de firmarse este convenio, cuya ocupación esté dentro de las disposiciones del mismo, viene obligado, como condición para continuar trabajando, a ingresar a la Unión a los treinta y un (31) días siguientes de haber empezado a trabajar. **Todos los empleados elegibles como miembros de la Unión serán aceptados bajo los mismos términos y condiciones de los otros miembros.**

...

**Sección 5: La condición de miembro afiliado se determinará por la Unión sobre la base de constitución y reglamento.” Énfasis suplido.**

En Puerto Rico rige la teoría de la subjetividad en la interpretación de los contratos, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos; en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir, y si ésta surge claramente del contrato hay que atenerse al sentido literal de sus cláusulas.

La letra de las citadas disposiciones del convenio colectivo es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983), que “cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic].” Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la

intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350.

Todo parece indicar que la UGT asumió la obligación de representar por igual a los miembros “bona fide” que se mantienen al día en el pago de sus cuotas y a los empleados **elegibles**, esto es con capacidad legal, para ser miembros de la UGT.

Está claro que quien alega debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. Es oportuno destacar la siguiente expresión:

“Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators. Similarly, where neither party has provided sufficient evidence for an informed ruling on an issue or aspect of the case, the arbitrator will decline to rule upon it.” Véase, de Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 2003, BNA, Washington, DC, página 422.

Asimismo, es preciso señalar que el Artículo XIV, Sobre la Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispone lo siguiente en su parte pertinente, sobre este particular:

“(d) En caso de que alguna de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su



proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación...”

Por otro lado, existe una variedad de defectos procesales que pueden ser invocados para evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querrela. Unas cuestiones típicas de arbitrabilidad procesal son si se siguieron todos los pasos o las etapas del procedimiento de quejas y agravios, y / o si la querrela se tramitó, en cada etapa, dentro del término contractual prescrito.

No debemos olvidar que el convenio y su cláusula de ajuste de controversias obligan por igual a ambas partes. Véase **Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras**, 83 DPR 258, 264 (1961). Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y al patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial. Véase **Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras**, *supra*, a la pág. 265.

Siendo el arbitraje parte de la negociación colectiva, es un elemento fundamental de la política pública expresada por nuestra legislatura. La política pública expresada por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico en nuestra Ley de Relaciones del Trabajo, señala la necesidad de promover la negociación colectiva como un instrumento eficaz para lograr la paz industrial. Está establecido sin

lugar a dudas que el arbitraje de las controversias laborales bajo los términos de los convenios colectivos es parte integrante del proceso de negociación colectiva.

Véase **Ceferino Pérez v. AFF, 87 DPR 118**.

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre ajuste de controversias. Generalmente un agravio que no es presentado en todas las etapas del procedimiento o es presentado a destiempo será considerado que no es arbitrable procesalmente, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea consistente, rápida y diligente. De esa forma se imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la cláusula de ajuste de controversias. Véase la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de **Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT, 2002 JTS 60**, en donde se cita con aprobación la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones:

"When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the collective bargaining agreement, the arbitrator generally will dismiss the claim as non-arbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect. Since the parties have limited the cases, which they agree to arbitrate according to the terms of their agreement, the arbitrator has no authority to hear a claim presented too late, because it has not properly entered the procedure and hence has not reached the arbitration 'step'. Arbitrators have supported the dismissal not only on the ground that the arbitrator must receive authority to hear the grievance claim from the

agreement, but also on the ground that the establishment of a time limit reflects the parties' recognition that grievance matters should be heard promptly and not allowed to fester for long periods permitting evidence to be lost and recollections to be dimmed. ...". Véase, de Owen Fairweather, **Practice and Procedure in Labor Arbitration**, 2<sup>da</sup> ed., 1983, B.N.A., Washington, D.C., p. 101.

No obstante, se advierte que la representación legal de **PROMOEXPORT** tampoco aportó evidencia que tienda a establecer que no se siguieron todos los pasos del procedimiento de quejas y agravios, ni que la querella se tramitó, en alguna etapa, fuera del término contractual prescrito<sup>10</sup>.

En vista de las circunstancias, es inevitable concluir que el alegado defecto procesal tampoco impide que el árbitro resuelva la controversia de si está justificada o no la acción disciplinaria de que fue objeto la querellante.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

**La querella es arbitrable;** en consecuencia, se ordena a las partes comparecer ante el árbitro el **24 de noviembre de 2006, a la 1:30 p.m.**, con toda la evidencia pertinente a los méritos del caso A-02-1173, sobre la reclamación de la Sra. Karen Liz Garay.

---

<sup>10</sup> A decir verdad la evidencia establece todo lo contrario.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de junio de 2006.

---

JORGE E. RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy 22 de junio de 2006; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA BRENDA ROSADO APONTE  
SÁNCHEZ BETANCES SIFRE,  
MUÑOZ NOYA & RIVERA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

SR JOSÉ AÑESES PEÑA  
PO BOX 21537  
UPR SATTION  
SAN JUAN PR 00931-1537

---

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA  
SECRETARIA