

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P.O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

SAN JUAN GAS ACQUISITION
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO

SOBRE: RECLAMACIÓN DE LOS
SRES. RAMÓN CASTRO Y
REYNALDO GONZÁLEZ

CASO: A-10-2522

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje en el caso de epígrafe debía llevarse a cabo el 23 de abril de 2012, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; no obstante, llegado ese día y en vista de que no existía controversia de hechos, el árbitro solicitó a las partes presentar alegatos escritos en apoyo de sus contenciones no más tarde del 11 de junio de 2012. La controversia quedó sometida para resolución el 1 de abril de 2014, cuando expiró la última extensión del plazo concedido para que las partes pudieran presentar su respectivo alegato.

San Juan Gas Acquisition Corp., en adelante la "Compañía" o "San Juan Gas", compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Rafael J. López Rivera.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en adelante la "Unión" compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José E. Carreras Rovira.

SUMISIÓN

El caso de epígrafe se refiere al reclamo de los querellantes para que San Juan Gas les conceda los aumentos de sueldo otorgados por disposición del convenio colectivo aplicable a sus empleados, en un período en el que los querellantes estaban separados de su respectivo cargo por razón de despido. Se determinó, de conformidad 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^{1/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, conforme al convenio colectivo aplicable, si los querellantes son acreedores a los aumentos de sueldo concedidos por la Compañía en el período entre el despido y la reinstalación. Proveer un remedio conforme al propio convenio colectivo.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Los querellantes fueron suspendidos de empleo y sueldo el 29 de agosto de 2006, y el 15 de septiembre del mismo año la Compañía los separó

^{1/} Véase el Artículo XIII, 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."

LAUDO
CASO A-10-2522

permanentemente de su respectivo empleo. Ambos despidos fueron impugnados por la Unión.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, la Unión impugnó ambos despidos, mediante querellas separadas, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Ambas querellas fueron consolidadas y resueltas por el Honorable Ramón Santiago Fernández. Éste emitió un laudo, con fecha del 13 de abril de 2009, en el que ordenó la reposición sin paga de los querellantes.

Una vez final y firme el referido laudo, el 20 de mayo de 2009, ambos querellantes, por conducto de la Unión, acudieron a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en adelante JRTPR, para que ésta hiciera cumplir el mismo. El 12 de enero de 2010, la JRTPR presentó, ante el Tribunal de Primera Instancia de San Juan, una solicitud para que se hiciera cumplir el laudo. El Patrono repuso a los señores Castro y González en el respectivo puesto, efectivo el 22 de marzo de 2010; en consecuencia, ante la notificación de los querellantes y la solicitud de la JRTPR, el Tribunal determinó que se había cumplido con lo dispuesto en el laudo, y ordenó el cierre y archivo con perjuicio del caso instado por la JRTPR.

El 7 de abril de 2010, los querellantes presentaron una nueva querrela en la que reclaman los aumentos otorgados por disposición del convenio colectivo, durante el período en el que estuvieron despedidos.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 16 de abril de 2010.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El presente caso, fue instado al amparo de un convenio colectivo que estuvo vigente desde el 6 de mayo de 2008 hasta el 5 de mayo de 2011. No existen controversias de hechos esenciales que impidan resolver si los querellantes son acreedores a los aumentos de sueldo concedidos por la Compañía en el período entre el despido y la reinstalación.

La Unión sostiene que el árbitro ordenó la reposición, sin paga, de los querellantes; “[e]s decir, determinó como injustificada la medida disciplinaria de despido que había tomado el patrono y la sustituyó por una suspensión por el período en controversia.” Sostiene, además, que “el árbitro determinó que la ruptura del vínculo de empleo de los empleados con su patrono, es decir el despido, no se justificaba”, y que “[a]l no ser disuelto dicho vínculo de empleo, los empleados continuaron siendo ‘empleados regulares cubiertos por [este] convenio colectivo’.”

LAUDO
CASO A-10-2522

La Compañía sostiene que “[a] poco que se analice el claro lenguaje de los Convenios Colectivos vigentes durante los años 2005 al 2011, resulta evidente que los querellantes no tienen derecho a lo que reclaman.” Sostiene, además, que “[l]a letra del Convenio Colectivo es sumamente clara al indicar a qué empleados le serían extensivos los aumentos de salarios allí contemplados... a empleados regulares que se encuentren trabajando para la Compañía [a la fecha en que se firme el convenio y en que se otorguen los aumentos]”; que “del árbitro conceder el remedio solicitado por la Unión en este caso, no sólo se estaría desvirtuando lo resuelto por otro árbitro en un caso anterior, sino también se estaría interviniendo y modificando indebidamente los términos y condiciones contractuales que fueron ampliamente negociados entre las partes...”, y que el árbitro está impedido de acceder a lo reclamado por los querellantes por las siguientes doctrinas: cosa juzgada, impedimento colateral por sentencia y fraccionamiento de causas de acción.

Un empleado despedido pierde su condición de empleado durante el tiempo en que se dilucida la procedencia o improcedencia de los cargos disciplinarios en su contra; es decir, no alberga expectativa alguna de continuidad en su puesto o plaza. El despido le priva automáticamente de su interés o derecho propietario. Lo anterior supone que el Patrono puede disponer del puesto o plaza, adjudicársela en propiedad a otro empleado, no viene obligado a reservar la misma, sin adjudicarla en propiedad a otra persona, aguardando al resultado final

LAUDO
CASO A-10-2522

del caso. Asimismo, es preciso destacar que muchos especialistas del Derecho laboral entienden que la reinstalación del empleado es el remedio universal del arbitraje en caso de despido injustificado. En palabras del tratadista Owen Fairweather: "An order of reinstatement should be expected to be issued where a discharge is held not to be for 'just cause'." *Practices and Procedures in Labor Arbitration*, BNA, 1973, page 281. Es norma más que reiterada que la reinstalación del empleado es el remedio común y más usado por los árbitros en los casos de arbitraje laboral por despido ilegal. Se trata de la consecuencia lógica y esperada de la determinación de ausencia de justa causa para el despido y del reconocimiento que dicha acción, al ser contraria al convenio, no causó una ruptura de la relación contractual, por lo cual los derechos de empleo siguen intactos. Sin embargo, la reinstalación del empleado no es el único remedio adecuado en este tipo de casos y, a menos que el convenio o la sumisión lo limiten, el árbitro posee poderes amplios para diseñar dicho remedio. *HIETEL v. Celulares Telefónica*, 2006 TSPR 144. La limitación en cuanto a la facultad remedial del árbitro no surge del hecho de que el laudo tenga que ser emitido conforme a derecho. La referida limitación tiene como última frontera lo que provenga específicamente del acuerdo de sumisión y del convenio colectivo.

La paga atrasada es otro componente esencial de un remedio comprensivo. El remedio de ordenar el pago del ingreso dejado de percibir es de naturaleza reparadora o remedial. El propósito de conceder el ingreso dejado de percibir a un

LAUDO
CASO A-10-2522

empleado despedido injustificadamente, conjuntamente con la reinstalación, es intentar devolver al trabajador al estado o situación financiera en el que de seguro estaría de no ser por la actuación ilegal de su patrono; dicho de otro modo, como si nunca hubiese sido despedido y nunca hubiese dejado de devengar su ingreso.

Llama la atención que el fallo arbitral emitido por el Honorable Ramón Santiago Fernández, respecto de ambos querellantes, se limita a establecer que “[e]l Convenio Colectivo provee la facultad al árbitro para emitir un remedio de reposición con paga, reposición sin paga o con paga parcial... se ordena la reposición sin paga...”. Queda claro que en la disposición contractual aplicable se establece que “[e]n caso de que el árbitro determine que el despido estuvo injustificado, el árbitro proveerá el medio [sic] que estime adecuado, incluyendo su [sic] reposición sin paga, o con paga total o parcial”. La tendencia moderna en el Derecho laboral es la de concederle amplia autoridad al árbitro para diseñar un remedio adecuado a su laudo. *JRT v. Nacional Parking*, 112 DPR 162 (1982). La facultad remedial del árbitro cobra especial importancia en casos en que se alega un despido injustificado en violación de un convenio colectivo. Si el árbitro determina que el patrono carecía de justa causa para el despido, procederá a diseñar el remedio adecuado, consustancial y afín a los propósitos de la ley y el convenio.

Hechas las aclaraciones anteriores, procede determinar si los querellantes son acreedores a los aumentos de sueldo concedidos por la Compañía en el

LAUDO
CASO A-10-2522

período entre el despido y la reinstalación. Los querellantes solicitan la concesión de unos aumentos salariales que, de no ser por el despido injustificado, estarían disfrutando. Pretenden que, en lo que atañe a la fijación del salario base, se les restituya a una situación de derecho igual al que hubiesen tenido de no haber sido despedidos injustificadamente.

En los convenios colectivos aplicables se establece que “[efectivo a la firma del Convenio [de que se trate], los empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo [de que se trate] que se encuentren trabajando para la Compañía en dicha fecha, recibirán un aumento en su jornal...” Está claro que con el remedio de la reposición, la condición de empleado de ambos querellantes se retrotrajo a la fecha en que se realizó dicho despido, y se restauró el status quo, al menos en lo que concierne al salario base. Esta retribución fija por unidad de tiempo, que se establece en el convenio colectivo, es muy importante debido a que la principal fuente de ingresos de la mayoría de las personas es su salario. No se debe olvidar que el salario juega un papel motivador esencial en cualquier organización. No en vano, un buen sueldo siempre es un aliciente que incita a los trabajadores a esforzarse más y ser más productivos, con los consiguientes beneficios para las empresas. Cabe recordar, además, lo expresado por nuestro Tribunal Supremo en el caso del *Secretario del Trabajo v. IIT*, 108 D.P.R. 536, 547 (1979): “Para el trabajador, partícipe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la

digna faena de ganar con su esfuerzo el pan que parte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, ... [c]uando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, hay que llegar al límite de exigencia, para privarle de la protección a la que ha ganado acceso por la negociación colectiva en virtud de nuestra legislación social...”

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación. El mismo establece que las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que los(as) mismos(as) no sean contrarios(as) a las leyes, a la moral ni al orden público. Véase el *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico*, 31 LPRA § 3372, y *Ceferino Pérez vs. AFF*, 87 DPR 118 (1962).

El contrato es el instrumento básico para el intercambio de bienes y servicios, y para dirigir los esfuerzos encaminados a aumentar la fortuna de particulares y de empresas. Una vez perfeccionado un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Véase el *Artículo 1210 del Código Civil de PR*, 31 LPRA § 3375, y *Trinidad vs. Chade*, 2001 JTS 10. De esta manera, un contrato válido constituye la ley entre las partes contratantes y las obligaciones que nacen del mismo deben cumplirse al tenor de éste. Véase el *Artículo 1044 del Código Civil*, 31 LPRA § 2994.

En cuanto a la interpretación de las disposiciones de un contrato, nuestro Tribunal Supremo ha expresado reiteradamente que cuando el lenguaje de una cláusula es claro y no deja lugar a dudas sobre la intención de la partes hay que atenerse al sentido literal de la misma. Véase *JRT vs. Vigilantes, Inc.*, 125 DPR 581, 591 (1990), citando a *AMA vs. JRT*, 114 DPR 844 (1983). Asimismo, es preciso destacar que el convenio colectivo aplicable debe ser leído como un todo y cada cláusula debe ser interpretada en referencia a las demás cláusulas, de forma que se le dé efectividad al propósito general del convenio colectivo. La interpretación del mismo debe ser lógica y razonable. El *Artículo 1236* de nuestro Código Civil establece que “[s]i alguna cláusula de los contratos admitiere diversos sentidos, deberá entenderse en el más adecuado para que produzca efecto.” Véase *31 LPRA* § 3474. Es preciso recordar que si una disposición contractual es susceptible de dos interpretaciones -una razonable y legal, y otra irrazonable e ilegal- la primera debe ser escogida, porque se presume que la intención de las partes no fue negociar una disposición irrazonable, ilegal o inefectiva. Si las palabras usadas pueden ser interpretadas para evitar un resultado ilógico, absurdo y/ o discordante, está admitido que esa sea la interpretación que prevalezca. Véase, de Demetrio Fernández Quiñónes, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 205, y *Rutledge vs. Gill*, 78 DPR 698 (1955).

Si se adoptara la interpretación de San Juan Gas^{2/}, se le estaría adicionando a los convenios colectivos aplicables algo que no contienen. Es preciso recordar que las obligaciones válidas y eficazmente contraídas tienen fuerza de ley para los otorgantes, y para resolver cualquier cuestión que se suscite acerca de su extensión y límites, es necesario atenerse a las condiciones con que se celebraron, sin que pueda exigirse ninguna otra que no haya sido expresamente pactada, a no ser aquellas que son naturales de los contratos.

El principio contractual de *pacta sunt servanda* establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe. La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. La buena fe es una especie de arquetipo social que guía y exalta el buen comportamiento entre los particulares y, a la vez, vela por la armonía entre el individuo y su proceder en una sociedad ordenada y justa. El encajonamiento en el obrar conforme a la buena fe es "precepto general que abarca toda actividad jurídica." *Velilla v. Pueblo Supermarkets, Inc.*, 111 DPR 585, 588 (1981). El contrato es un intercambio expresado de manera imperfecta que se proyecta sobre un futuro incierto y puesto que una planificación detallada resultaría imposible de llevar a la práctica, e incluso desaconsejable, las partes contractuales confían en la buena del contrario para que se produzca una adecuada

^{2/} En el sentido de que "los querellantes no tienen derecho a recibir ninguno de los aumentos otorgados por la Compañía entre el 29 de agosto de 2006 y el 21 de mayo de 2010."

LAUDO
CASO A-10-2522

efectividad de aquello previamente pactado en sus líneas generales. El principio de buena fe está ahí para dar efectividad a las intenciones de las partes y para proteger sus razonables expectativas. Es irrazonable pensar que el compromiso de las partes fue conceder los aumentos salariales en cuestión, a fin de restituir a los querellantes a una situación de derecho igual a la que hubiesen tenido de no haber sido despedidos injustificadamente, sólo cuando el árbitro ordene la reinstalación “con paga total o parcial”. Asimismo, cabe destacar que de no acceder a lo solicitado por los querellantes, en palabras del representante legal de la Unión, “se estaría validando dos clases de empleados con dos salarios diferentes en la misma clasificación”; lo cual es inaceptable porque las partes, mediante la negociación colectiva, siempre procuran proveer a los empleados miembros de la unidad apropiada un tratamiento equitativo en la fijación de sus sueldos de conformidad con el principio constitucional de igual paga por igual trabajo.

Por otro lado, San Juan Gas alega que “resulta obvio que la doctrina de cosa juzgada aplica al caso de marras e impide [que se acceda] al reclamo de los querellantes”. Claramente, tampoco le asiste la razón en este punto. Nuestro Tribunal Supremo, en *Presidential Financial Corporation vs Transcribe Freight Corporation*, 186DPR263 (2012), expresó acerca de la doctrina de cosa juzgada que la misma es valiosa y necesaria para la sana administración de la justicia. Por un lado, vela por el interés gubernamental de que se finalicen los pleitos y, por otro lado, se interesa en no someter a los ciudadanos a las molestias de tener que litigar

LAUDO
CASO A-10-2522

dos veces una misma causa. Sin embargo, la aplicación de dicha doctrina no procede de forma inflexible y automática cuando hacerlo derrotaría los fines de la justicia o consideraciones de orden público. En nuestro ordenamiento jurídico, la doctrina de cosa juzgada se encuentra tipificada en el *Art. 1204 del Código Civil*, 31 *LPRA* § 3343. Como bien dispone el *Art. 1204*, supra, la presunción de cosa juzgada sólo tendrá efecto si existe la más perfecta identidad de las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron.

San Juan Gas sostiene que “[r]esulta evidente que el reclamo de los querellantes para que se le adjudiquen aumentos de salarios que fueron efectivos antes de éstos volver a la empresa está dentro del reclamo de paga retroactiva previamente hecho por ellos y denegado por este Honorable Foro, así como por la JRT y el Tribunal”. El requisito de la identidad de cosas significa que el segundo pleito se refiere al mismo asunto que versó el primer pleito, aunque las cosas hayan sufrido disminución o alteración. La cosa es el objeto o materia sobre la cual se ejercita la acción. *A & P Gen. Contractors v. Asoc. Caná*, 110 D.P.R. 753 (1981). Un criterio certero para determinar si existe identidad del objeto es, si un juez está expuesto a contradecir una decisión anterior afirmando un derecho nacido o naciente. Quiere decir, que existe identidad de objeto cuando un juez o juzgador al hacer una determinación se expone a contradecir el derecho afirmado en una decisión anterior. Se tiene que identificar cuál es el bien jurídico cuya protección o concesión se solicita del juzgador. Hay que considerar no sólo la cosa sobre la cual

se suscita la controversia, sino también el planteamiento jurídico que se genera en torno a ella. Queda claro que entre el caso resuelto por el Honorable Ramón Santiago y el caso de epígrafe no hay identidad de objeto porque el bien jurídico cuya protección o concesión se solicita del árbitro de epígrafe (aumentos salariales o fijación de la base retributiva salarial) es distinto del reclamado ante el Árbitro Santiago (paga retroactiva o ingresos dejados de devengar).

En cuanto al requisito de identidad de causas, cabe mencionar que se cumple con el mismo sólo cuando los hechos y los fundamentos de las peticiones son idénticos en lo que afecta a la cuestión planteada. *A & P Gen. Contractors v. Asoc. Caná, supra*. Para determinar si existe identidad de causas de acción es menester preguntar si ambas reclamaciones se basan en la misma transacción o núcleo de hechos. En vista de lo anterior, cabe concluir que tampoco existe identidad de causas porque el motivo para pedir, el fundamento capital, o el origen de las acciones o excepciones planteadas y resueltas^{3/}, no es el mismo en ambos casos.

En lo que atañe a la identidad de las personas de los litigantes, cabe destacar que se entiende que existe la misma cuando las personas que son parte en ambos procedimientos, cumplidos los requisitos de identidad entre las causas y las cosas, son las mismas. Si bien existe identidad de las personas de los litigantes y de la

³ No debe confundirse con los medios de prueba ni con los fundamentos legales de las pretensiones deducidas por las partes.

calidad en que lo fueron, al no verse cumplidos los requisitos de identidad entre las causas y las cosas, no procede la aplicación de la referida doctrina.

Toca resolver en este punto si aun cuando no se cumplen todos los requisitos para aplicar la doctrina de cosa juzgada, sí cabe aplicar la modalidad de impedimento colateral. Con ésta también se persigue promover la economía procesal, proteger a los litigantes contra lo que representa defenderse o probar sus reclamaciones en repetidas ocasiones tratándose de la misma controversia, y evitar litigios innecesarios y decisiones inconsistentes. Ahora bien, el impedimento colateral se distingue de la doctrina de cosa juzgada en que para su aplicación no es necesario que se dé el requisito de identidad de causas. Esto significa que la razón de pedir que se presente en una demanda o reclamación posterior no tiene que ser la misma que se presentó en la demanda o reclamación anterior. En *Benítez et al. v. Vargas et al.*, 184 D.P.R. 210, 225 (2012), nuestro Tribunal Supremo reiteró que la doctrina de impedimento colateral "surte efectos cuando un hecho esencial para el pronunciamiento de una sentencia se dilucida y se determina mediante sentencia válida y final, [y] tal determinación es concluyente en un segundo pleito entre las mismas partes, aunque estén envueltas causas de acción distintas". Es preciso señalar que la doctrina de impedimento colateral no aplica a asuntos que pudieron ser litigados y determinados en el primer caso y no lo fueron. Su aplicación se limita a aquellas cuestiones que en efecto fueron litigadas y adjudicadas. En vista de lo anterior, cabe resolver que tampoco aplica

la doctrina de impedimento colateral porque si bien el Árbitro Santiago resolvió que los querellantes, en palabras del asesor legal de San Juan Gas, "sólo tienen derecho a [recibir] paga y beneficios [prospectivamente], desde la fecha en que [regresaron] a trabajar", también es cierto que la cuestión de si los querellantes son acreedores a los aumentos de sueldo concedidos por la Compañía en el período entre el despido y la reinstalación pudo, pero no fue, litigada y resuelta en el primer caso.

Por último, acerca de la doctrina de fraccionamiento de causa de acción, nuestro Tribunal Supremo ha expresado que con su aplicación se pretende promover la finalidad de las controversias y evitar las continuas molestias a una parte por la presentación sucesiva de varios pleitos relacionados con el mismo asunto. En vista de lo anterior, tampoco aplica la referida doctrina porque el presente caso no se refiere al mismo asunto que versó el primer pleito; es decir, los querellantes luego de obtener una decisión en un primer pleito, no radicaron la presente acción contra la misma parte (San Juan Gas) por otra porción de esa misma reclamación.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar las doctrinas y la jurisprudencia aplicable, el árbitro está prácticamente obligado a resolver como se indica a continuación para salvaguardar lo pactado por las partes en el Convenio.

DECISIÓN

Los querellantes son acreedores a los aumentos de sueldo concedidos por el Patrono en el período entre el despido y la reinstalación; es decir que tienen derecho a recibir salario y beneficios, prospectivamente, desde la fecha en que fueron reinstalados, a base de una tasa retributiva que tenga en cuenta los aumentos salariales solicitados. Asimismo, se ordena a San Juan Gas pagar los intereses al tipo legal anual sobre el monto de las cantidades adeudadas; los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 8 de mayo de 2014.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 8 de mayo de 2014; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
DIVISIÓN DE ARBITRAJE
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LAUDO
CASO A-10-2522

SR FERNANDO PÉREZ
GERENTE GENERAL
SAN JUAN GAS ACQUISITION CORP
PO BOX 9021632
SAN JUAN PR 00902-1632

LCDO RAFAEL J LÓPEZ RIVERA
ROBLES & FRÍAS CSP
PO BOX 363973
SAN JUAN PR 00936-3973

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III