

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

**AUTORIDAD DE
TRANSPORTE MARÍTIMO
(A.T.M.)
Autoridad/Patrono**

Y

**UNIÓN DE EMPLEADOS DE
TRANSPORTE DE CATAÑO
(U.E.T.C.)
Unión**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-823

**SOBRE : RECLAMACIÓN
PAGO DE DÍA
POR VACACIONES**

**ÁRBITRO : ELIZABETH
IRIZARRY ROMERO**

INTRODUCCIÓN

La vista del caso se efectuó el 26 de octubre de 2010, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. Iniciados los procedimientos las partes solicitaron someter el caso mediante alegatos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 27 de enero de 2011, fecha en que venció el término para someter alegatos en apoyo a las contenciones de las partes, luego de extendido el mismo.

Compareció en representación de la Autoridad, en adelante la A.T.M., el Lcdo. Francisco L. Acevedo Nogueras, asesor legal y portavoz y la Sra. Johanna Polanco Ortiz, gerente de relaciones industriales.

Por la Unión de Empleados de Transporte Marítimo de Cataño, en adelante, la Unión o U.E.T.C., comparecieron: el Sr. Edwin Claudio Torres, presidente; el Sr. Héctor L. Díaz, secretario y el Lcdo. Norman Pietri Castellón, asesor legal y portavoz.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo por lo que cada una sometió su proyecto de sumisión:

POR LA AUTORIDAD:

Que la honorable Árbitro determine si los empleados miembros de la U.E.T.C., tienen derecho al pago o no del día 5 de junio de 2009, conforme a los hechos del caso, convenio colectivo y el derecho aplicable.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro determine si los empleados miembros de la U.E.T.C. tienen derecho o no al pago del día 5 de junio de 2009, por vía de cargo a su licencia anual de vacaciones, conforme a los hechos del caso, Convenio Colectivo y el derecho aplicable.

De conformidad con el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto a resolver está contemplado en el proyecto de sumisión presentado por la Unión, por cuanto acogemos el mismo.

¹ Véase el Artículo XIII - sobre la Sumisión, en el cual dispone lo siguiente:

...

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

...

TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Debido a los despidos programados por la Ley Núm. 7., se organizó una protesta cívica multitudinaria denominada "Asamblea Nacional del Pueblo". Por tal motivo se convocó a un paro nacional, el cual se efectuó el 5 de junio de 2009. En dicho paro participaron ciudadanos, organizaciones cívicas, profesionales, sindicales y de otra índole. Entre las organizaciones obreras unidas al paro estaba la Unión de Empleados de Transporte de Cataño, cuyos empleados manejan las operaciones del servicio de lanchas de Cataño incluyendo los terminales de Cataño y San Juan. Además, estos empleados manejan la base de mantenimiento del servicio localizada en Isla Grande, así como el servicio Acuaexpreso en Hato Rey.

Con antelación al evento programado para el 5 de junio de 2009, el Sr. Ibsen Santiago, director ejecutivo de la Autoridad, se reunió el viernes, 29 de mayo con el Presidente de la Unión, Sr. Edwin Claudio. El señor Santiago le solicitó al señor Claudio que permitiera que un pequeño número de empleados pudieran operar las lanchas y así evitar se perjudicara el público. La Unión no accedió a la solicitud por estar comprometida con la actividad concertada. Ningún miembro de la Unión cumplió con sus tareas de empleados el día 5 de junio de 2009. La Autoridad ofreció el servicio en forma limitada utilizando personal gerencial.

En vista de que los empleados no asistieron a sus labores la Autoridad tomó dos acciones a saber, citamos del Alegato del Patrono a la página 2:

1. Radicó un cargo ante la Junta de Relaciones del Trabajo (Caso Núm. CA-2009-13) solicitando que la junta determinara que la **Unión** había violado el Convenio Colectivo en (sic) incurrido en práctica ilícita al llevar a cabo una actividad concertada. **No se solicitó ningún otro remedio.** La Junta resolvió que la Unión no incurrió en práctica ilícita y el patrono no podía prohibirle ejercer su derecho a la libre expresión. Exhibit 2.
2. En adición a lo anterior, la Autoridad le descontó a los empleados la paga por el día que no rindieron labores y se fueron a expresar su protesta contra el gobierno. **No se impuso a los empleados ninguna disciplina por su ausencia.**

La Unión no estuvo de acuerdo con la determinación de parte de la A.T.M. de descontar del sueldo de los empleados el día, 5 de junio de 2009. Entiende que los empleados tienen derecho al pago del día por vía de cargo a su licencia anual de vacaciones.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión alegó que el 5 de junio de 2009, todos los miembros de la U.E.T.C. asistieron a la protesta denominada “Asamblea Nacional del Pueblo”, para ejercer su derecho constitucional a la libre expresión y a reunirse en asamblea pacífica. Añadió que, a pesar de que el Patrono no tomó acciones disciplinarias contra los empleados por la ausencia, sin embargo, no les pagó dicho día, lo que viola el debido procedimiento de ley. Que dicha acción constituye una sanción disciplinaria económica, sin cumplir con las disposiciones del Convenio Colectivo. Ante este hecho, solicita se determine que los

empleados miembros de la U.E.T.C. tienen derecho al pago del día en que estuvieron ausentes, 5 de junio de 2009, por vía de cargo a su licencia anual de vacaciones. Reconoce que no puede ser en dinero porque los empleados no trabajaron².

Sostuvo que la A.T.M. está obligada mediante la determinación del caso CA-2009-13 ante la J.R.T.P.R. cuando radicó un cargo de práctica ilícita contra la U.E.T.C. por los hechos ocurrido el 5 de junio de 2009. Hechos por los cuales la Junta concluyó que no se configuraron las violaciones que el Patrono le imputa a la Unión.

Apuntó la Unión que en dicho caso la Junta determinó que el motivo de la ausencia al trabajo, no era por una huelga contra la ATM por razón de una controversia entre las partes la cual pudiera ser resuelta mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios. A lo que añadió: "Es claro que la ausencia de estos empleados era para ejercer su derecho constitucional a la libre expresión y a reunirse en asamblea pacífica"³.

Según la Unión, tal determinación obliga al Patrono en este caso, ya que resuelve que la ausencia de éstos al trabajo no fue por una razón frívola o ilegal, por lo que, tampoco, fue una ausencia injustificada que justifique que no se les pague el día a cargo de su licencia anual de vacaciones, igual que se hace en situaciones de la vida diaria, cuando los empleados atienden otros asuntos personales.

² Nos remitimos al récord de la vista. A pesar de que la presente controversia fue sometida mediante Alegatos, al inicio de la audiencia solicitamos a las partes nos hicieran una breve exposición de los hechos y qué las partes solicitaban. De manera que, al recibir y analizar los Alegatos estuviéramos en mejor posición para resolver la controversia.

³ Exhibit 2 Conjunto, CA-2009-13, Aviso de Desestimación de Cargo, página 3.

Por entender que lo solicitado por la Unión procede, ésta sometió el Laudo de Arbitraje en el caso A-1041-98 del entonces, Árbitro, Radamés Jordán Ortiz, entre la Autoridad de los Puertos y Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas. La Unión entiende que el mismo resolvió una situación idéntica a la aquí planteada.

En dicho caso, la controversia giró en torno a que la Autoridad de los Puertos les descontó el día de su salario a los empleados miembros de la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas que participaron en el Paro Nacional que se llevó a cabo el día 1ro. de octubre de 1997, en protesta por la venta de la Puerto Rico Telephone Company. Ante ello, los querellantes reclamaban que teniendo licencia de vacaciones acumuladas no procedía el referido descuento por lo que se debió cargar, como asunto personal, a sus licencias por vacaciones acumuladas. Como resultado de dicha reclamación el Árbitro resolvió que:

La Autoridad de los Puertos violó el Convenio Colectivo vigente entre las partes al descontar del salario de los empleados el día 1ro. de octubre de 1997, día del Paro Nacional contra la venta de la Telefónica.

Se ordena que cargue el día a las vacaciones acumuladas y se reintegren los salarios descontados.⁴

En lo pertinente al caso de marras, la A.T.M. sostuvo que no pagó el día 5 de junio de 2009, a los empleados por el mérito o no de una protesta sino, simplemente, *por no haber rendido labor*. Expresó la Autoridad que si un empleado decide no trabajar para

⁴ . Laudo de Arbitraje A-1041-98, de fecha 7 de abril de 1999, Árbitro, Radamés Jordán Ortiz, a la página 10.

participar en una actividad concertada ejerciendo su derecho constitucional a la libre expresión, puede hacerlo, pero tiene una consecuencia. Que no se puede pretender que el Patrono le pague por no asistir a su trabajo, paralizando un servicio público; y perjudicando al público dejándolo sin transportación. Añadió que a los empleados no se les impuso una medida disciplinaria por la ausencia, que es lo normal en este tipo de ausencia.

Alegó que el Convenio Colectivo es el contrato de trabajo de los empleados con la Autoridad. Estos empleados tienen unos salarios y beneficios a cambio de rendir una jornada de trabajo y horas de labor. Así quedó establecido mediante los Artículos XI, XII y XIII. De manera que, si los empleados no vienen a trabajar y la ausencia no es por enfermedad, no se les paga el día. Por otro lado, el Convenio Colectivo, tampoco, dispone para una licencia para "asuntos personales" que se asemeja a la participación de la "Asamblea Nacional del Pueblo". Por lo que, la Autoridad sostuvo que la posición de los empleados es insostenible y representaría una premiación pagarles el día sin haber asistido a trabajar.

En cuanto al planteamiento presentado por la Unión, relacionado con la determinación de la Junta, y mediante la cual concluyó que la ausencia fue por motivos de que los empleados estuvieron ejerciendo su derecho constitucional a la libre expresión y a reunirse en asamblea pacífica, la Autoridad alegó que la Junta no mencionó nada con respecto al pago.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si los empleados miembros de la UETC tienen derecho o no al pago del día 5 de junio de 2009, por vía de cargo a su licencia anual de vacaciones, al éstos **no** asistir a trabajar; ya que decidieron asistir al paro denominado "Asamblea Nacional del Pueblo".

Según la Unión el hecho de que la ausencia de estos trabajadores no fue por una razón frívola o ilegal, se les debe cargar dicha ausencia a la licencia anual por vacaciones. Entendemos dicho razonamiento es incorrecto. Veamos.

Como punto de partida de nuestro análisis hemos de indicar que las relaciones obrero patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo cuya duración se extiende y el cual tiene vigencia desde el 1 de diciembre de 2006 hasta el 31 de marzo de 2009. El Convenio es un contrato que como tal tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, moral y el orden público. **Unión Ind. Licorera v. Destilería Serrallés**, 116 D.P.R. 348, 352 (1985). Cuando los términos del Convenio son claros y no dejan lugar a dudas en cuanto a la intención de las partes, hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas. **A.M.A. v. J.R.T.**, 114 D.P.R. 844, 847 (1983).

En torno el disfrute de la licencia de vacaciones es uno de los beneficios marginales reconocido por la Ley de Personal del Servicio público. **3 L.P.R.A., Sec. 1355**. Ésta ha sido definida como: "el período de tiempo que se autoriza al empleado a ausentarse de su trabajo, con paga con el propósito de ofrecerle la oportunidad de reponerse del cansancio

físico y mental que causa el desempeño de sus funciones." Como vemos, su propia definición exige como requisito para su disfrute la autorización previa del supervisor. Por lo tanto, sería incorrecto afirmar que por el hecho de ser un empleado de carrera con derecho a disfrutar de licencia de vacaciones acumulada se adquiere automáticamente el derecho a ausentarse sin autorización con cargo al referido balance. Según ha expresado el Tribunal Supremo:

"[l]as vacaciones han sido instituidas con el propósito de permitir a los empleados un período de descanso para reponer las fuerzas físicas y mentales agotadas en el periodo de trabajo y compartir ratos de tranquilidad y sosiego con sus familiares." **Rodríguez Cruz v. Padilla**, 125 D.P.R. 486, SIS (1990), citando a **Rivera Maldonado v. Autoridad de Hogares**, 87 D.P.R., **Ramos Villanueva v. Depto. de Comercio**, 114 D.P.R. G60 (1983). Énfasis suplido.

Como bien indicáramos al comienzo de nuestro análisis las relaciones obrero patronal entre las partes aquí en controversia están regidas por un Convenio Colectivo. De manera que las partes establecieron la forma y manera en que los empleados disfrutaran del derecho al disfrute y pago de la licencia por vacaciones. Procedemos a esbozar las cláusulas del Convenio relevantes a la controversia. El Artículo XVII, Licencia por Vacaciones, en lo pertinente al disfrute de dicha licencia la Sección 2 establece como sigue, citamos:

Sección 2 - Los trabajadores regulares tienen derecho a disfrutar de sus vacaciones de acuerdo con un programa que establecerá la Autoridad, en el cual se tomará en cuenta las necesidades del servicio y de haber algún conflicto entre las fechas solicitadas por uno o más empleados, prevalecerá la solicitud del empleado con mayor antigüedad. A tales efectos

las solicitudes de licencia regular se someterán con anticipación no menos de quince (15) días laborables a la fecha de su comienzo. ...”

Como puede observarse, de la sección antes mencionada nada hay que disponga que, cuando el empleado se ausenta, por alguna otra razón que no sea la que sirva a su propósito, se procederá a efectuar el pago y será descontado de su licencia por vacaciones. Nótese que aún ejerciendo el derecho al disfrute de la licencia en cuestión, la misma está sujeta a cumplir con el requisito de que la Autoridad establecerá un programa de vacaciones donde se tomará en cuenta las necesidades del servicio y deberá solicitarse con no menos de quince (15) días de anticipación. El determinar lo contrario sería extralimitarnos en la interpretación y análisis de la misma.

Parte de lo alegado por la Unión es que se proceda al pago del día mediante el descuento a la licencia de vacaciones, ya que ello es lo que se acostumbra hacer cuando el empleado se ausenta, queremos dejar claro que meras alegaciones no constituyen prueba.

La Unión, sostuvo que el que se les descuenta del sueldo de los Querellante el día que éstos se ausentaron viola su derecho constitucional de libertad de expresión. Es importante aclarar que la conducta aquí penalizada es el no haber cumplido con una jornada de trabajo. La Unión no sometió evidencia que nos lleve a concluir que la acción de la A.T.M. estaba dirigida a restringir la libertad de expresión de los Querellantes. Nótese que, por el contrario, la A.T.M. intentó negociar con la Unión el que se permitiera a unos empleados quedarse para ofrecer un servicio al pueblo, mientras los otros asistían al paro. No obstante, la Unión reaccionó en la negativa. Con esta acción la Unión violó su

compromiso contraído y consignado en la declaración de Principios, claramente, establecida en el Convenio “de mantener su elevada responsabilidad pública para con el Pueblo de Puerto Rico”. Aún así, la Autoridad no tomó medidas disciplinarias contra los empleados que estuvieron ausentes.

Es importante señalar "que el valor superior otorgado a la libertad de expresión en nuestro ordenamiento constitucional no supone una irrestricción absoluta, de forma que no pueda subordinarse a otros intereses cuando la necesidad y conveniencia pública lo requieran, "Bonilla Medina v. P.N.P. (1995), 95 J.T.S. 33 a la pág.788; Mari Bras v. Casañas, 96 DPR 15, 21,(1968).

El planteamiento de la Unión carece de mérito. Ésta ni siquiera ha logrado establecer nexo alguno entre el contenido de las disposiciones del Convenio Colectivo y su relación con la garantía constitucional de libertad de expresión. Sobre estos términos el tribunal se ha expresado de la siguiente manera: "[l]os tribunales deben sopesar el alcance de la restricción a la libre expresión y asociación y la importancia del interés gubernamental que anima la restricción, a la luz de la amenaza que la conducta impedida representa para tal interés del Estado. Deben considerarse las alternativas que tiene el poder gubernamental para alcanzar el objetivo de su limitación de la manera que menos lesione el derecho de expresión; y considerarse además las alternativas que tiene disponibles la persona para el ejercicio de su libertad de expresión y de asociación sin afectar adversamente las pretensiones gubernamentales." Rodríguez v. Srio., 109 DPR 251, 255-256 (1970). De otra parte, "[E]l Estado tiene un interés legítimo en establecer las

condiciones necesarias para mejorar la productividad de los empleados públicos."

Velázquez Pagán v. A.M.A., D.P.R. (1992), 92 J.T.S. 122, a la página 9924; Pickering v. Board of Education, 391 U.S. 563 (1968).

La Unión reconoce que la Autoridad no aplicó medida disciplinaria contra los empleados, pero alegó que la A.T.M. aplicó una medida económica al no pagarles el día con cargo a la licencia de vacaciones, como entiende la Unión se acostumbra hacer cuando los empleados tienen que ausentarse y no es por enfermedad.

La A.T.M. reconoce y acepta el derecho de los empleados a asistir al paro nacional, pero no a pagar el día como si lo hubieran trabajado. Sostuvo que en el Convenio Colectivo no existe disposición alguna que indique o regule como ha de efectuarse el pago a un trabajador si no viene a trabajar y la ausencia no es por enfermedad.

Resulta importante destacar que en la presente controversia no se estableció una violación al derecho de la libre expresión por parte del Estado. En el caso ante nos, la no paga, NO obedeció a una sanción disciplinaria sino que, simplemente, se les descontó del sueldo de los Querellante, el día en que incumplieron con la jornada de trabajo establecida por el Convenio Colectivo. Analizado el Artículo XIII, Jornada y Turnos de Trabajo, Sección 1, establece que la jornada regular de trabajo diario será de siete (7) horas. Y la jornada regular de trabajo semanal será de treinta y cinco (35) horas durante cinco (5) días consecutivos. Por consiguiente, al los Querellantes, no asistir al trabajo el día 5 de junio de 2009, éstos violaron los acuerdos establecidos en el Convenio en su Artículo XIII, ya que no cumplieron con su jornada de trabajo.

Los empleados Querellantes tienen unos salarios y beneficios a cambio de rendir una jornada de trabajo y horas de labor. Reciben un salario y se comprometen a cumplir con un horario de trabajo, así lo ratificaron mediante el Convenio Colectivo vigente al momento de la controversia. Ello así, podemos decir que la A.T.M. no venía obligada a pagar el día mediante el cargo a licencia por vacaciones cuando la misma no estuvo autorizada y el Convenio guarda silencio sobre tal aspecto. Ciertamente, el hecho de que los Querellantes tomaron la decisión de ausentarse, tuvo como consecuencia que la A.T.M. les descontara el salario por el tiempo no trabajado.

Analizadas las disposiciones esbozadas, es nuestra posición que la A.T.M. actuó dentro de los parámetros a tenor con lo dispuesto en el Convenio Colectivo el cual es ley entre las partes. Dados los hechos específicos del caso de autos, entendemos que la A.T.M. tenía autoridad legal para descontar del salario de los Querellante el día en que éstos se ausentaron. La Autoridad actuó conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo y dentro de unos límites discrecionales razonables.

En cuanto a lo alegado por la Unión de que debíamos resolver igual que lo resuelto por el Árbitro, Radamés Jordán Ortiz, en el caso A -1041-98, por considerarlo aplicable a la controversia de auto, ya que en el mismo se resolvió una controversia *idéntica* a la aquí planteada; es menester señalar que dicho Laudo fue impugnado. Hubiese sido un error el concurrir con dicha determinación. Sobre la determinación antes mencionada el Tribunal Apelativo resolvió en el caso KAC 1999-0611 (604) lo siguiente:

...Erró el árbitro al no aplicar las cláusulas sobre ausencias con cargo a vacaciones, las cuales son claras y libre de ambigüedades. Lo que hizo el árbitro es extender contrario a derecho, la mencionada cláusulas (sic) para darle al empleado el derecho de ausentarse de su trabajo, sin permiso del patrono, con cargos a las vacaciones. El árbitro cambió totalmente la clara disposición de la cláusula excediéndose éste en su deber de resolver la disputa del acuerdo al convenio y en forma consistente con el derecho."

Otra alegación de la Unión consistió en que la A.T.M. no les ofreció las garantías que exige el debido proceso de ley y que les asistía previo al descuento de sueldo ordenado por ésta.

Aunque debemos reconocer que los Querellantes adquirieron un interés propietario sobre sus sueldos, el descuento realizado por la Autoridad no fue uno permanente. Por lo tanto, estamos ante la privación temporal de un interés propietario que sólo puede reconocerse como derecho adquirido cuando se cumple con una jornada completa de trabajo. "El debido proceso de ley no requiere que haya una vista previa a toda privación de un derecho o interés propietario. Cuando hay una privación temporal, basta que en algún momento significativo u oportuno el afectado tenga la oportunidad de defenderse y presentar su caso en un proceso con adecuadas garantías." **Vélez Ramírez v. Romero Barceló**, 112 D.P.R. 716, 730 (1982). Énfasis suplido. En el caso de autos las partes establecieron un mecanismo para tramitar las controversias que surjan durante la vigencia del Convenio Colectivo. A tales efectos instituyeron el procedimiento a seguir y el cual está establecido en el Artículo XXIX, Ajuste de Controversias. Ello significa que los

Querellante han tenido la oportunidad por medio del procedimiento de arbitraje de defenderse y presentar su caso en un proceso con adecuadas garantías.

En lo relativo a afectar el salario de un empleado en Marrero Caratini v. Rodríguez D.P.R. (1995), 95 J.T.S. 44 a la página 773, nuestro más alto foro expresó que: "[c]uando se priva de salario, empleo o sueldo a un empleado de carrera, el Estado debe establecer unas garantías mínimas para evitar el riesgo de un dictamen erróneo". En el caso de autos no existe controversia en cuanto al hecho de que los Querellantes no asistieron a su trabajo el 5 de junio de 2009. De manera que, no recibieron paga por un día que no rindieron labor. Por consiguiente, no se les privó de derecho alguno. La expectativa correcta de todo trabajador debe ser la de recibir compensación por la labor realizada.

En el presente caso la Unión, tampoco, presentó evidencia que demostrara que los empleados solicitaron, oficialmente⁵, que el día en que iban a estar ausente se les descontará de su licencia anual de vacaciones. Por cuanto, al ausentarse sin contar con la debida autorización de parte de la Autoridad, constituyó una ausencia sin autorización.

Analizado la totalidad del Convenio Colectivo aplicable a la controversia de autos, concluimos que el mismo nada dispone sobre el cargo a un día por ausencia no autorizada para que la misma sea descontada de la licencia por vacaciones. Concluimos que los empleados de U.E.T.C. que estuvieron ausentes el día 5 de junio de 2009, y que no contaban con la debida autorización NO tienen derecho a que se cargue dicha ausencia a

⁵ Documento o formulario oficial a tales efectos.

su licencia anual por vacaciones. Una determinación que sirva a los propósitos de la Unión, estaríamos cambiando, totalmente, la clara disposición de la cláusula de licencia por vacaciones excediéndonos en nuestro deber de resolver la disputa de acuerdo al Convenio y en forma consistente con el derecho.

Por los fundamentos, anteriormente, expuestos las contenciones de las partes, y el Convenio Colectivo aplicable a la controversia, emitimos el siguiente:

LAUDO

Los empleados miembros de la U.E.T.C. **no** tienen derecho al pago del día 5 de junio de 2009, por vía de su licencia anual de vacaciones.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 10 de mayo de 2011.

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 10 de mayo de 2011, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA JOHANNA POLANCO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS ATM
PO BOX 4305 PUERTO REAL
FAJARDO PR 00740

LCDO FRANCISCO ACEVEDO NOGUERAS
ABOGADO ATM
BOX 9023905
SAN JUAN PR 00902-3905

SR EDWIN CLAUDIO-PRESIDENTE
U ETC
PO BOX 630339
CATAÑO PR 00963-0339

LCDO NORMAN PIETRI CASTELLÓN
ABOGADO UETC
2803 BRISAS DE PARQUE ESCORIAL
CAROLINA, PR 00987

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III