

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**COMPAÑÍA DE TURISMO
(COMPAÑÍA O PATRONO)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO
RICO, LOCAL 901
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-14-876

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA EN QUERELLA
SOBRE RECLAMACIÓN**

**ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA**

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso estaba señalada para el miércoles, 30 de marzo de 2016 en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. Sin embargo, previo a iniciar los procedimientos de rigor, tanto la representante legal de la Compañía, Lcda. Yanice Colón Pol, como la representación legal de la Unión, Lcdo. Ricardo J. Goytía Ortiz, acordaron, con nuestra anuencia, comparecer por escrito en un término simultáneo, ya que no había controversia en los hechos del caso, y para argumentar y discutir sobre los planteamientos de arbitrabilidad sustantiva y procesal esgrimidos por la Compañía, los cuales eran susceptibles a ser sometidos mediante memorandos de derecho, sin necesidad de una vista a esos efectos.

La controversia quedó finalmente sometida para adjudicación el 10 de junio de 2016, cuando expiró la extensión del plazo concedido a la Unión. Contando con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos, pues, al análisis y adjudicación del caso.

SUMISIÓN

Las partes no sometieron, específicamente, en los alegatos escritos una sumisión. La representación legal de la Compañía presentó, por su parte, sendos planteamientos sobre falta de arbitrabilidad sustantiva y procesal de la controversia.

De conformidad con la facultad que nos confiere el Reglamento¹ para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del 24 de noviembre de 2008, que regula los procedimientos internos en el referido Negociado, el asunto a ser resuelto por el Árbitro es el siguiente:

Determinar si la querrela es o no arbitrable sustantiva y procesalmente. De ser arbitrable, se determinará si procede la reclamación o no.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE²

ARTÍCULO XII ORGANISMO PARA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

¹ Artículo XIV – sobre la Sumisión

...

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.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de junio de 2012 hasta el 31 de mayo de 2015. (Exhibit Número 3 Conjunto.)

Cualquier querrela que tengan las partes en cuanto a la ejecución, interpretación o administración del presente Convenio Colectivo se resolverá de la siguiente manera:

Sección 1. Querellas de los Empleados

- A. Cuando un empleado tenga una querrela sobre la administración o interpretación del presente Convenio Colectivo, deberá discutirla con el delegado de su departamento, quien luego de estudiar el caso, lo presentará por escrito a su supervisor inmediato dentro de diez (10) días laborables de ocurrido el suceso o evento que da margen a la querrela. En dicho escrito se expondrán los hechos que dan margen a la reclamación y se hará mención del remedio solicitado y los artículos del Convenio Colectivo pertinentes al caso. El supervisor tendrá un máximo de cinco (5) días laborables a partir del recibo de la querrela para contestar la misma. Los cinco (5) días comienzan a contar una vez el supervisor inmediato reciba la querrela a la mano.
- B. Si la contestación del supervisor no fuera satisfactoria o éste no respondiera dentro del término antes dispuesto, el Delegado General podrá dentro del término de diez (10) días laborables, someter la querrela por escrito ante el Director del Departamento o Área. El Director del Departamento o Área tendrá diez (10) días laborables para someter por escrito su contestación. Previo a someter su contestación, el Director del Departamento o Área se reunirá con el empleado y el Delegado General para discutir el asunto bajo la consideración.
- C. Si la contestación del Director de Departamento o Área no fuera satisfactoria o este no respondiera dentro del término antes dispuesto, el Oficial de la Unión podrá dentro del término de diez (10) días laborables, someter la querrela por escrito ante el Director de Recursos Humanos. El Director de Recursos Humanos tendrá veinte (20) días laborables a partir del recibo a la mano de la querrela para contestar la misma. Previo a

someter su contestación, el Director de Recursos Humanos se reunirá con el empleado y el Oficial de la Unión para discutir el asunto bajo su consideración.

- D. Si la contestación del Director de Recursos Humanos no fuera satisfactoria o éste no respondiera dentro del término antes dispuesto, la Unión podrá someter la reclamación para dilucidarse en arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de treinta (30) días luego que se reciba la contestación, o de haberse vencido el término para contestar.

Sección 2. Querellas de la Compañía

...

Sección 3. Querellas de la Unión

Cuando la Unión tenga una querella sobre la interpretación del Convenio que no tenga que ver con un evento ocurrido a un empleado, el Secretario-Tesorero de la Unión o su representante la notificará al Director de Recursos Humanos y señalarán una fecha para discutir el caso. Dentro de los diez (10) días luego de la fecha de presentación, la Unión y la Compañía, a través de sus representantes designados, acordarán una reunión para dialogar sobre el agravio. La Compañía le proveerá a la Unión una contestación al agravio o querella dentro de veinte (20) días laborables luego de la conclusión de esa reunión. De no resolverse la controversia en esta etapa, la Unión podrá someter el asunto a arbitraje dentro de los próximos treinta (30) días de la contestación de la Compañía.

Sección 4. Los procedimientos de arbitraje se conducirán de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Negociado de Conciliación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en la medida que no conflijan con las disposiciones específicas de este Convenio.

Sección 5. El árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de la Compañía de administrar y dirigir sus operaciones o interfiera con la

administración interna de la Unión, excepto cuando tales derechos queden expresamente limitados por el presente Convenio.

Sección 6. El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones del Convenio Colectivo; un laudo emitido en violación de esta sección será nulo y sin efecto.

Sección 7. Si las partes se acogieren al procedimiento de arbitraje para resolver una querrela, el laudo que emita el árbitro será final, inapelable y obligatorio para ambas partes, siempre y cuando sea conforme a derecho. En aquellos casos que envuelvan el despido y/o suspensión de un empleado, el árbitro tendrá la autoridad para modificar y/o alterar la medida disciplinaria impuesta. Podrá por lo tanto, ordenar la reinstalación del empleado en su puesto y/o el pago de los salarios y haberes dejados de recibir por éste.

Sección 8. Las reclamaciones de salario serán resueltas por el árbitro, si las mismas no exceden de diez mil dólares (\$10,000.00). Disponiéndose que el laudo que emita el Árbitro en todo lo relacionado a salario sea conforme a derecho.

Sección 9. Para el propósito de computar todos los períodos de tiempo especificados en este Artículo, solamente los sábados y domingos y días feriados no serán considerados como días laborables.

Sección 10. En caso de surgir una querrela que requiera ser resuelta con urgencias por el bien de los empleados y del servicio las partes podrán de mutuo acuerdo y por escrito, adelantar el caso directamente a arbitraje.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Confidential Settlement Order – Exhibit Número 1 Conjunto.
2. Release Agreement – Exhibit Número 2 Conjunto.
3. Convenio Colectivo 2012-2015 – Exhibit Número 3 Conjunto.

4. Reglamento de Capital Humano de la Compañía- Exhibit Número 4 Conjunto.
5. Resolución de la Comisión Industrial – Exhibit Número 5 Conjunto.
6. Certificación Balance Licencia por Enfermedad con fecha de 27 de noviembre de 2001.
7. Formulario para Procesar Querellas con fecha de 10 de junio de 2013 – Exhibit Número 7 Conjunto.
8. Comunicación de la Compañía a la Unión de tronquistas con fecha de 31 de julio de 2013 – Exhibit Número 8 Conjunto.
9. Solicitud para Designación o Selección de Árbitro con fecha de 1ro de octubre de 2013- Exhibit Número 9 Conjunto.

HECHOS ESTIPULADOS

Los siguientes hechos fueron redactados por las partes y se transcriben tal cual fueron presentados por éstas.

1. El Sr. Carlos Rueda, en adelante “señor Rueda”, comenzó a laborar en la posición gerencial de Oficial de Recaudaciones de la Compañía de Turismo de Puerto Rico, en adelante “CTPR”, efectivo el 22 de noviembre de 1995.
2. El señor Rueda fue despedido de la CTPR en el año 2001.
3. La CTPR sostiene que el señor Rueda fue despedido por carecer de la preparación académica adecuada para ocupar la posición gerencial de Oficial de Recaudaciones. En particular, la CTPR sostiene que este

carece de un Bachillerato de una institución acreditada en administración de empresas, o algún campo similar.

4. El señor Rueda presentó una demanda ante el Tribunal Federal (acción civil 02-2745 (JAF), Antonio Costa Ureña, et al. v. Milton Segarra, et al.)
5. El 13 de agosto de 2010, el señor Rueda y la CTPR suscribieron un acuerdo de relevo titulado “Release Agreement”, como parte de un acuerdo transaccional sobre la acción civil 02-2745 (JAF), Antonio Costa Ureña, et al. v. Milton Segarra, et al.)
6. Por virtud del “Release Agreement”, el señor Rueda recibió la liquidación del balance de licencias por vacaciones y enfermedad acumulado al día de su despido del empleo por la CTPR.
7. Al señor Rueda se le liquidaron dieciocho (18) días, cinco (5) horas y cero (0) minutos por concepto de licencia por enfermedad.
8. En el “Release Agreement” se incluyó la siguiente cláusula:
[r]einstatement is prospective in nature and the parties clarify that the payments made are not for back pay, but only for compensatory damages.”
9. El 1ro de octubre de 2013, el señor Rueda, representado por la Unión de Tronquistas, en adelante “Unión”, presentó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en la cual alegó que al ser reinstalado, se le había liquidado un balance menor por concepto de licencia por enfermedad del que tenía derecho. A tenor, el señor Rueda

solicitó la restitución del pago de los días que le habían sido descontados por enfermedad de enero a mayo del año 1999 durante el tiempo que estuvo reportado a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, en adelante "CFSE". Esto, ya que en el año 2002 la Comisión Industrial revocó la decisión de la CFSE, con fecha de 29 de septiembre de 1999, mediante la cual determinó que la condición emocional que presentaba el señor Rueda no guardaba relación con su trabajo.

10. De enero a mayo de 1999, al señor Rueda se le cargaron setenta y cuatro (74) días por concepto de licencia por enfermedad de ausencias relacionadas a la condición emocional por la cual se reportó a la CFSE.

RELACIÓN DE HECHOS CONCLUIDOS

De la evidencia documental presentada en este caso, se desprenden los siguientes hechos:

1. El Sr. Carlos Rueda, querellante en el presente caso y empleado de la Compañía, se desempeñó en clasificaciones pertenecientes a la unidad apropiada, desde el 16 de abril de 1983 hasta el 22 de noviembre del 1995. Luego de esa fecha, el señor Rueda pasó a ocupar un puesto gerencial (fuera de la unidad apropiada) como Oficial de Recaudaciones, efectivo el 22 de noviembre de 1995.
2. El señor Rueda acudió al Fondo del Seguro del Estado, organismo que le otorgó tratamiento en descanso desde el mes de enero hasta mayo del año 1999.

3. Durante el período comprendido entre enero y mayo del 1999, la Compañía le adjudicó setenta y cuatro (74) días con cargo a la licencia por enfermedad del querellante debido a las ausencias incurridas por este mientras estuvo reportado al Fondo del Seguro del Estado.
4. El señor Rueda fue despedido de su puesto gerencial con la Compañía el 27 de noviembre del 2001.
5. Durante el año 2002, el querellante entabló una demanda por daños y perjuicios contra la Compañía ante el Tribunal Federal (caso civil Numero 02-2445).³
6. El 13 de junio de 2002, la Comisión Industrial revocó la decisión de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, con fecha de 29 de septiembre de 1999, mediante la cual determinó que la condición emocional que presentaba el señor Rueda, no guardaba relación con su trabajo.⁴
7. El 13 agosto del 2010, el querellante y la Compañía suscribieron un relevo como parte de un “acuerdo transaccional” ante la corte.⁵ Como parte de dicho acuerdo, el querellante fue resarcido económicamente por

³ Exhibit Número 2 Estipulado.

⁴ Exhibit Número 5 Conjunto.

⁵ Véase Exhibit 2 Estipulado.

...10. This Agreement shall be considered adjudication on the merits and has the immediate effect of res judicata as to all the Parties for this claim and any other claim in any other forum that may arise from the events alleged in the Complaint.

11. The Parties expressly agree that the United States District Court shall retain jurisdiction over all matters relating to this Settlement Agreement and the disbursement of all monies pursuant there to, until final payment is made to Plaintiffs.

IN WITNESS WHERE OF, the parties sign this Release Agreement in San Juan, Puerto Rico as of the day and year written above.

concepto de daños, liquidación del balance acumulado por concepto de licencias de vacaciones y enfermedad que tenía al momento de su despido en el año 2001. Además, el mencionado acuerdo disponía que el señor Rueda sería reinstalado en el puesto unionado de Recaudador en la Compañía o a uno similar al que ostentaba previo a ser gerencial.

8. El referido acuerdo, el cual fue alcanzado con la aprobación del Tribunal Federal y fue refrendado por todas las partes involucradas, dispuso entre otras cosas, que las compensaciones económicas a serle pagadas al señor Rueda correspondían a resarcimiento de daños y no por concepto de pagos atrasados, además de establecer el efecto prospectivo en cuanto a la reinstalación y la compensación económica efectuada.⁶
9. El relevo firmado por el querellante y su representación legal dispuso además, “que este acuerdo se considera una adjudicación sobre los méritos y tiene efecto de ‘resjudicata’ para todas las partes para efectos de esta reclamación en cualquier otro foro donde pueda levantarse relacionado a los eventos que se alegan en la demanda”. [Sic] Además, el acuerdo citado dispone que “las partes expresamente acuerdan que la Corte de Distrito de los Estados Unidos mantendrá Jurisdicción sobre los asuntos relacionados a su Acuerdo Transaccional y el desembolso de todas las partidas económicas envueltas hasta tanto se efectuara el pago final a los querellantes”. (Subrayado y traducido nuestro)

⁶ Exhibit Número 2 Estipulado.

10. El 11 de agosto de 2010, de conformidad con el acuerdo alcanzado, la Compañía ordenó la reinstalación del querellante al puesto de recaudador, perteneciente a la unidad apropiada, y la liquidación de dieciocho (18) días con cinco (5) horas de balance de licencia por enfermedad que este tenía a la fecha en que fue despedido en noviembre de 2001.
11. El 10 de junio del 2013, la Unión, representante del Sr. Carlos Rueda, radicó una querrela en el primer paso, reclamando días por enfermedad dejados de pagar, al momento de su reinstalación.⁷
12. El representante de la Compañía rechazó por escrito⁸ la querrela, invocando incumplimiento por parte de la Unión a los requerimientos dispuestos en el Artículo XII, Sección 1(A) del Convenio Colectivo.⁹
13. El 1ro de octubre de 2013, el Sr. Carlos Rueda, representado por la Unión de Tronquistas, en adelante “Unión”, presentó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en la cual alegó que al ser reinstalado, se le había liquidado un balance menor¹⁰ por concepto de licencia por enfermedad del que tenía derecho. A tenor, el querellante solicitó la restitución del pago de los días que le habían sido descontados por enfermedad de enero a mayo del año 1999 durante el

⁷ Exhibit Número 7 estipulado. Solicitó la restitución del pago de los días que le habían sido descontados por enfermedad durante el tiempo que estuvo reportado a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

⁸ Exhibit Número 6 estipulado.

⁹ Exhibit Número 4 estipulado.

¹⁰ La Compañía le liquidó al querellante un total de dieciocho (18) días con cinco (5) horas de balance de licencia por enfermedad que este tenía a la fecha en que fue despedido, en noviembre de 2001.

tiempo que estuvo reportado a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.¹¹

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración contempla una reclamación del Sr. Carlos Rueda, querellante. Según surgió de la querrela radicada por la Unión, ésta reclama el pago de setenta y cuatro (74) días por concepto de licencias por enfermedad que le habían sido descontados al querellante desde enero a mayo de 1999, tiempo en que este estuvo reportado a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. No obstante, debemos resolver, en primera instancia, el planteamiento de la falta de jurisdicción del Árbitro esbozado por la Compañía, tanto en la modalidad sustantiva así como procesalmente.

A) Sobre la Arbitrabilidad Sustantiva

La Compañía, contiene a través de su alegato escrito, que la controversia presentada ante el suscribiente carece de arbitrabilidad sustantiva debido a que se trata de una controversia sobre la interpretación de un contrato de transacción suscrito por el querellante como parte de un pleito en el Tribunal Federal y no sobre asuntos relacionados a la ejecución, interpretación o administración del Convenio Colectivo. Sostuvo, que el Artículo XII del Convenio Colectivo, supra, específicamente limita la autoridad del Árbitro a asuntos sobre la ejecución, interpretación o administración de dicho Convenio. Es decir, la controversia debe surgir al amparo del Convenio

¹¹ Exhibit Número 9 Estipulado.

Colectivo negociado entre las partes. Que eso no es lo que ocurre en el presente caso. Por el contrario, el mismo versa sobre la interpretación del "Release Agreement" (acuerdo de transacción) suscrito por el señor Rueda y la Compañía como parte de un pleito en el Tribunal Federal.

Precisó, además, en segunda instancia, que también existe una falta de arbitrabilidad sustantiva toda vez que el querellante no era parte de la unidad apropiada a la fecha que ocurrieron los hechos que dieron lugar a la presente querrela. Señaló que el señor Rueda se desempeñaba en el puesto gerencial de Oficial de Recaudaciones. Por consiguiente, a la controversia de epígrafe le son de aplicación las disposiciones del Reglamento de Personal vigente en aquel momento y no las disposiciones del Convenio Colectivo.

La Unión, por su parte, sostuvo a través de su alegación escrita, que la reclamación consiste en que al ser reinstalado el señor Rueda, se le liquidó un balance menor por concepto de licencia por enfermedad del que "tenía" derecho, por lo que este solicitó la restitución del pago de los días que le habían descontado por enfermedad de enero a mayo de 1999, durante el tiempo que estuvo reportado a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. La representación legal de la Unión alegó que los setenta y cuatro (74) días por concepto de licencia por enfermedad que le cargaron al querellante eran improcedentes. Arguyó que a pesar de que al momento en que el señor Rueda fue despedido no era unionado, las uniones están hechas para vindicar los derechos de todos sus unionados y cuando se da el proceso de paga a través

del proceso de transacción, el señor Rueda ya estaba fungiendo como empleado y era parte de la Unión.

Evaluadas las respectivas contenciones de las partes, a la luz de los hechos y la prueba que obra en el récord, determinamos ipso facto que la controversia sometida a la consideración del suscribiente no es arbitrable sustantivamente. Veamos porqué no.

Es doctrina trillada que en el campo del arbitraje obrero patronal la arbitrabilidad sustantiva es una defensa que va dirigida a cuestionar la jurisdicción del árbitro para entender sobre un asunto específico. Dicha defensa se divide en dos puntos fundamentales: la jurisdicción del árbitro y su autoridad. La jurisdicción va ligada al ámbito de la cláusula de arbitraje, y el lenguaje de dicha cláusula es el criterio principal para determinar su alcance.¹² Por otro lado, la autoridad se refiere a la facultad otorgada al árbitro por las partes bajo el **Convenio Colectivo y/o el acuerdo de sumisión** para conceder remedios afirmativos.¹³ (Énfasis nuestro.)

De los hechos en el caso de autos, surge que a la fecha en que el Sr. Carlos Rueda fuera despedido por la Compañía, éste ocupaba un puesto gerencial, el cual por su naturaleza, no formaba parte de la unidad apropiada. Tanto la Ley de Relaciones Obrero Patronales (Ley Taft-Hartley), según enmendada, así como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, según

¹² Mark M. Grossman, The Question of Arbitrability, ILB Press, N.Y. 1984. Ray Y. Chyconhove, editor, Fairweather's Practice and Procedure in Labor Arbitration, BNA, Washington, D.C., 3ra. Ed., 1991.

¹³ López v. Destilería Serralles, 90DPR245 (1964).

enmenda,¹⁴ excluyen a los supervisores bajo la definición de empleado. Al no formar parte de la unidad apropiada, no podía pertenecer a la Unión ni tampoco le aplicaban los beneficios económicos que hubiese tenido anteriormente cuando era empleado unionado. Así las cosas, cualquier concesión económica otorgada bajo el Reglamento de Personal de la Compañía, como el balance de licencia que pudiese haber acumulado mientras ocupó el puesto gerencial, no es susceptible de ser reclamado por la Unión una vez que el querellante fue reinstalado a un puesto que pertenece a la “unidad apropiada”, ello como parte del acuerdo transaccional que se llevó en el pleito legal que presentó a raíz de su despido, en su “puesto gerencial” en el año 2001.

Más aun, según los términos aplicables de la “orden de acuerdo confidencial” suscrita por el Hon. José A. Fusté el 12 de julio de 2010 y el “relevo y acuerdo transaccional” acordado por el querellante y la Compañía, el cual fue avalado por el tribunal federal, éste recibiría una liquidación por el balance de licencia por vacaciones y enfermedad que hubiese tenido acumulado a la fecha del despido. La Compañía cumplió con dicha orden de liquidarle un total de dieciocho (18) días con cinco (5) horas que era el balance acumulado, según los récords de la Compañía a la fecha del despido.¹⁵

¹⁴ Ley Número 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada.

¹⁵ Véase Exhibit 3 estipulado.

De no haber estado de acuerdo el señor Rueda con la liquidación de licencia por enfermedad que le hizo la Compañía al momento de su reinstalación, el foro adecuado para reclamar era el Tribunal Federal toda vez que las partes que otorgaron el acuerdo habían consignado que este “retuviera la jurisdicción” de todos los asuntos relacionados al acuerdo transaccional y el pago de las partidas económicas hasta que se efectuase el pago final. Ello no ocurrió. El querellante prefirió hacer la reclamación amparado en su condición de empleado unionado bajo los términos de un Convenio Colectivo otorgado en el año 2012, entre la Unión de Tronquistas y la Compañía de Turismo.

Resulta más que evidente en el presente caso, que la pretensión de que al querellante se le compense por una cantidad de días que le fueron adjudicados contra el balance acumulado de licencia por enfermedad durante el tiempo que ejerció funciones de una categoría excluida de la unidad apropiada de negociación, cae totalmente fuera de la jurisdicción del suscribiente. Como mencionáramos, la autoridad del árbitro para atender una controversia queda definida por el lenguaje del Convenio Colectivo o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes.¹⁶

Así pues, nos declaramos sin jurisdicción para atender la presente querrela y, en consecuencia, resulta académico determinar la adjudicación de la arbitrabilidad procesal. Razón por la cual, emitimos el siguiente:

¹⁶ López v. Destilerías Serralles, supra.

LAUDO

La controversia no es sustantivamente arbitrable. Se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 26 de junio de 2019.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 26 de junio de 2019 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. JOVANNI NARVAEZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
CIA TURISMO DE PUERTO RICO
PO BOX 9023960
SAN JUAN PR 00902-3960

SRA. GLADYS CORDERO
DIVISION DE ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO. RICARDO J. GOYTIA DIAZ
GOYTIA DIAZ & ALONSO ORTIZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

LCDO. FERNANDO ZAMBRANA AVILÉS
COLON SAEZ-ZAMBRANA
PO BOX 360610
SAN JUAN PR 00936-0610



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III