

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

ESSROC SAN JUAN, INC.
(Compañía)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-2370¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

CASO NÚM.: A-13-62

SOBRE: DESPIDO (VIOLACIÓN
REGLAS DE SEGURIDAD) -
FLORENCIO AVILÉS

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el martes, 10 de marzo de 2015, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, ese mismo día.

Ese día, por ESSROC SAN JUAN, INC., en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: el Sr. Ángel Burgos, supervisor; la Sra. Vanessa Medina, gerente de Recursos Humanos; y el Lcdo. Jorge Rodríguez Micheo, asesor legal y portavoz.

¹ Número Administrativo asignado a la Arbitrabilidad Procesal del Caso A-13-62.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: el Sr. Florencio Avilés, querellante; y el Lcdo. José Carreras Rovira, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, por lo cual, le solicitamos nos sometieran sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación.

POR LA COMPAÑÍA:

"Determinar el Árbitro si la querella es arbitrable procesalmente y de ser arbitrable si el despido del querellante estuvo justificado. De no haber estado justificado disponga el Árbitro el remedio apropiado conforme a convenio. El Árbitro resolverá conforme a derecho."

POR LA UNIÓN:

"Que el Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado y/o de conformidad al convenio colectivo. De determinar que no lo estuvo que emita el remedio adecuado, incluyendo la reinstalación más el pago de los beneficios perdidos."

Luego de ponderar, evaluar y analizar ambos proyectos y la prueba ante nos, entendemos que el asunto a resolver debe rezar:

Que el Árbitro determine si la presente controversia es arbitrable procesalmente o no. De determinar que es

arbitrable procesalmente, el Árbitro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De no estarlo, que el Árbitro provea el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IV

DERECHOS GERENCIALES

La COMPAÑÍA retiene todas las funciones y prerrogativas administrativas y gerenciales normales y el derecho exclusivo a contratar, operar y administrar su negocio, para la producción más eficiente, incluyendo como ejemplo, el derecho a dirigir su fuerza trabajadora, promover, transferir y asignar empleados, amonestar, despedir, o de otra manera disciplinar empleados por justa causa; suspender empleados por falta de trabajo; cambiar, combinar, establecer o discontinuar trabajos y/o condiciones de trabajo; sub-contratar trabajos; establecer, enforzar y alterar reglas y reglamentos razonables; determinará los trabajos en los departamentos y divisiones.

De ofrecer la COMPAÑÍA entrenamiento, los empleados vienen obligados a recibir dichos entrenamientos, o de lo contrario podrán ser desplazados.

Los derechos de la gerencia podrán ser modificados o renunciados solamente mediante acuerdo expreso establecido en este Convenio.

...

ARTÍCULO XIII

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

- A. Un agravio o una queja para los fines de este Convenio Colectivo será una disputa o diferencia de interpretación que surja bajo las disposiciones expresas del mismo durante la vigencia de este Convenio.

B. Si surgiere cualquier controversia, disputa, conflicto o cualquier discrepancia o diferencia de interpretación entre la **UNIÓN** y la **COMPAÑÍA** que envuelva la aplicación de las disposiciones expresas de este Convenio, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la **UNIÓN** y la **COMPAÑÍA** sobre la amonestación escrita, suspensión o despido de uno o más empleados, según más adelante se define, dicho asunto será resuelto en forma final y obligatoria conforme a la siguiente manera:

- (1) Si algún empleado tiene una queja y/o agravio, el empleado por sí solo, o acompañado del delegado de la **UNIÓN**, deberá, no más tarde de cinco (5) días laborables después de haber surgido el incidente o motivo de la queja, discutir el asunto con su supervisor inmediato. Dicho supervisor inmediato deberá dar su contestación por escrito al asunto dentro de un término de cinco (5) días laborables luego de haberse presentado. El tiempo que razonablemente le tome a un empleado el discutir con su supervisor inmediato le será pagado por la **COMPAÑÍA** al empleado a su tiempo por hora regular de paga.
- (2) Si el supervisor inmediato no contesta dentro del término de cinco (5) días laborables de habersele presentado la queja y/o agravio, o si habiendo contestado, su contestación o solución no es, a juicio del empleado, satisfactoria, el empleado podrá, a través del delegado de la **UNIÓN** y/o su representante sindical, radicar un agravio por escrito ante el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado. Ara que la Queja o Agravio tenga validez se tiene que presentar el artículo y/o sección específica que se está violando y solicitar una reunión con el representante de Recursos Humanos.
- (3) No más tarde de cinco (5) días laborables después de radicado el agravio, el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado, deberá radicar su contestación ante el representante de la **UNIÓN**.

- (4) Si la querella no es resuelta satisfactoriamente en el Segundo Paso, el Secretario Tesorero de la Unión, o quién éste designe como su representante, solicitarán por escrito una reunión con el Director de Recursos Humanos, o su representante autorizado, dentro de los cinco (5) días laborables en que el Director de Recursos Humanos contestó o debió contestar en el Segundo Paso. El Director de Recursos Humanos someterá una contestación por escrito al Secretario Tesorero dentro de cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que se llevó a cabo la reunión.
- (5) Si la queja no se resuelve en el Tercer Paso, la Unión podrá someter el asunto a Arbitraje, no más tarde de diez (10) días laborables luego que el Director de Recursos Humanos contestó o debió contestar. Se podrá obviar el Tercer Paso y proceder a Arbitraje por mutuo acuerdo escrito entre las partes. De obviarse el Tercer Paso, la Unión deberá someter el caso a Arbitraje dentro de los cinco (5) días del acuerdo.
- (6) Si la UNIÓN o la COMPAÑÍA tiene alguna queja o agravio que presentarle a la otra, deberá de así hacerlo, no más tarde de cinco (5) días laborables después de haber surgido el incidente o motivo de la queja. Si no se llega a una solución satisfactoria, cualquiera de la partes podrá solicitar arbitraje al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.
- (7) El árbitro deberá señalar la fecha, hora y sitio en que habrá de celebrarse la vista del caso y deberá notificar a las partes con no menos de diez (10) días calendarios de anticipación a menos que las partes, por mutuo acuerdo, renunciaren por escrito a dicha notificación o modifiquen el término de la misma.
- (8) El árbitro tendrá completa discreción, sujeto a las leyes y reglamentos aplicables, en cuanto al procedimiento de la vista, pero su decisión será conforme a derecho. El árbitro tendrá jurisdicción para ordenar la reposición de un empleado despedido

y podrá ordenar el pago de todos los haberes dejados de devengar, o parte de estos o reposición sin paga, si el despido es injustificado.

- (9) En caso de que alguna de las partes, sin excusa justificada, dejase de comparecer ante el árbitro, después de haber recibido notificación al efecto, el árbitro queda por el presente autorizado a emitir su laudo basado en la prueba presentada por la parte compareciente.
 - (10) Si cualquiera de las partes contratantes de este Convenio excediera los límites fijados en este Artículo para la tramitación de las quejas y agravios o cualquier prórroga acordada por mutuo acuerdo, la queja o el agravio serán tratados como resueltos en contra de la parte que excedió los períodos de tiempo aquí especificados.
 - (11) El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo.
 - (12) Para el propósito de computar todos los períodos de tiempo especificados en este Artículo, los sábados, domingos, y días feriados no se tomarán en cuenta.
 - (13) Para tener efecto, las notificaciones de acuerdo con este Artículo serán entregadas por fax o por correo por una parte a la otra parte.
- C. Cuando la COMPAÑÍA suspenda por razones disciplinarias o despida a un empleado cubierto por este Convenio Colectivo que haya aprobado el período probatorio, ella notificará por escrito al Delegado General de la UNIÓN, y al Presidente de la misma, no más tarde de veinticuatro (24) horas después de haber tomado tal acción.

Mientras se esté negociando este Convenio Colectivo y luego de vencido el mismo, seguirá en vigor y en efecto este Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 16 de diciembre de 2003 al 15 de diciembre de 2007.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Foto de Caja de Seguridad con candados y llaves y un tag de seguridad.
2. Exhibit II, Compañía - Foto de caja de "Motor Aux" - "Roller Mill" con candado de seguridad.
3. Exhibit III, Compañía - Foto de motor.
4. Exhibit IV, Compañía - Caja con Manual de Procedimiento de Lock-Out - Roller Mill & Equipos.
5. Exhibit V, Compañía - Manual de Procedimientos de Operación Standard: Área Roller Mill.
6. Exhibit VI, Compañía - Motor.
7. Exhibit VII, Compañía - DVD sobre Lock-Out y Tag-Out.
8. Exhibit VIII, Compañía - Memo de Amonestación del 18 de enero de 2011, dirigido al Sr. Florencio Avilés.
9. Exhibit IX, Compañía - Memo de Amonestación del 2 de septiembre de 2011, dirigido al Sr. Florencio Avilés.
10. Exhibit X, Compañía - Carta de despido del 1 de junio de 2012, dirigida al Sr. Florencio Avilés y suscrita por la Sra. Vanessa Medina.

11. Exhibit XI, Compañía - Certificado de adiestramiento completado por el Sr. Florencio Avilés del 26 de mayo de 2006.
12. Exhibit XII, Compañía - Manual de Seguridad y Salud para Empleados.
13. Exhibit XIII, Compañía - Registro/Certificado de la Capacitación Anual de Repaso del 14 de septiembre de 2011 del Sr. Florencio Avilés.
14. Exhibit XIV, Compañía - ESSROC San Juan MSHA - REFRESHER 2011.
15. Exhibit XV, Compañía - Weekly Toolbox Meetings del 15 de febrero de 2012, sobre Procedimiento de Lock-Out.
16. Exhibit XVI, Compañía - Weekly Toolbox Meetings del 29 de febrero de 2012, sobre Lock-Out, Procedimiento de Limpieza para Áreas de Temperatura Alta.
17. Exhibit XVII, Compañía - Weekly Toolbox Meetings del 4 de noviembre de 2012, sobre Reglas de Oro de Seguridad.
18. Exhibit XVIII, Compañía - Memo del 8 de febrero de 2012, dirigido a todo el personal de ESSROC San Juan, sobre Procedimiento de Lock-Out / Tag-Out.
19. Exhibit XIX, Compañía - Procedimiento de Cierre & Etiquetado - Lock-Out / Tag-Out.
20. Exhibit XX, Compañía - Reglamento de Disciplina.
21. Exhibit XXI, Compañía - Reglamento de Disciplina en Seguridad 2010.
22. Exhibit XXII, Compañía - Memo del 14 de noviembre de 2011, dirigido al Sr. Florencio Avilés, sobre suspensión.

23. Exhibit XXIII, Compañía - Memo del 19 de enero de 2012, dirigido al Sr. Florencio Avilés, sobre suspensión.
24. Exhibit XXIV, Compañía - Fax Transmittal del 7 de junio de 2012, que incluye carta del 6 de junio de 2012, dirigida al Sr. Argenis Carrillo y suscrita por la Sra. Vanessa Medina.
25. Exhibit XXV, Compañía - Solicitud para Designación o Selección de Árbitro del 5 de julio de 2012, firmado por el Sr. Argenis Carrillo.
26. Exhibit XXVI, Compañía - Memo del 3 de octubre de 2008, dirigido al Sr. Florencio Avilés, sobre amonestación.

OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, la representación patronal, por conducto de su asesor legal, hizo un planteamiento jurisdiccional, arguyendo para ello cuestiones de índole procesal.

Sostiene la Compañía que la presente controversia no es arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió con los pasos establecidos en el Convenio Colectivo, para tramitar dicha controversia.

De otro lado, la Unión sostiene que la controversia es arbitrable procesalmente, ya que la Unión cumplió con los pasos establecidos en el Convenio Colectivo.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre la defensa en el foro arbitral para impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que se trata. Se puede levantar una defensa de arbitrabilidad procesal, sustantiva o ambas.

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

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

Un árbitro, por ejemplo, puede tener jurisdicción para ver una querella si la misma está cubierta por la cláusula de arbitraje, pero puede que el Convenio Colectivo limite sus poderes para conceder el remedio que reclama dicha querella, cuyo caso la querella no sería arbitrable. Es evidente que en estas circunstancias los conceptos de jurisdicción y autoridad no son sinónimos, no porque el árbitro no tenga jurisdicción, sino, por que el convenio limita su autoridad para conceder el remedio solicitado.

Las partes tienen un Convenio Colectivo en donde en su Artículo XIII, *supra*, y/o dispusieron como se ha de tramitar las quejas y/o reclamaciones de los trabajadores. La

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

Unión cumplió dicho procedimiento. Así lo manifestó en su testimonio la Sra. Vanessa Medina.

La política pública en Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Ese es el medio de mantener una "razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". Nazario vs. Tribunal Superior, 98 DPR 846 (1970).

El convenio colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes y la constitución. Luce & Co. vs. J.R.T., 86 DPR 425 (1962); Ceferino Pérez vs. A.F.F., 87 DPT 118 (1963). De igual manera, los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sean conformes la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 DPR 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serralles, Inc., 116 DPR 348 (1985). Así las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos. San Juan Mercantile Corp. vs. J.R.T., 104 DPR 86 (1975).

La norma de Puerto Rico es a los efectos de que las partes deben compartir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el procedimiento de quejas y agravios. Hermandad Unión Empleados vs. Fondo del Seguro del Estado, 112 DPR 51 (1982); Rivera vs. Coop. Ganaderos Vieques, 110 DPR 118 (1963).

Quedó demostrado que las partes agotaron los procedimientos establecidos en el Convenio Colectivo, por lo tanto, la controversia es arbitrable procesalmente.

Así las cosas, pasamos a los méritos de la controversia, es decir, si el despido del Querellante estuvo o no justificado.

MÉRITOS

Nos compete resolver en la controversia de marras, si el despido del Sr. Florencio Avilés estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado, ya que el Querellante violó las disposiciones del Convenio Colectivo, Reglamento de Disciplina y el Reglamento de Seguridad.

De otro lado, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró probar lo imputado al Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La Compañía para sustentar su caso presentó al Sr. Ángel Berríos. Éste declaró que trabaja en la Compañía desde el 2004; que se desempeña como supervisor; que era el supervisor del Querellante al momento de los hechos; que el 21 de mayo de 2012 al llegar al área de trabajo se percató que hay dos (2) empleados que están en cuclillas; uno de esos empleados es el Querellante y me percató que no tiene su llave de seguridad; le preguntó porque no tenía la llave y el Querellante no le responde; el sistema de Lock-Out y Tag-Out es un sistema de bloqueo para la seguridad de los equipos, en cada molino hay un libro de instrucciones para llevar a cabo el Lock-Out / Tag-Out; todos los miércoles de semana se hacen reuniones para discutir el tema; que ha amonestado al Querellante por situaciones como la que provocó el despido.

En adición, la Compañía presentó a la Sra. Vanessa Medina. Ésta declaró que es la Gerente de Recursos Humanos; que desde 1994 al 2009 se desempeñó como Supervisora de Seguridad y Salud de la Compañía; que en este puesto tenía a cargo de la capacitación y orientación sobre seguridad y salud de los empleados de la Compañía; que conoce al Querellante por ser empleado que trabajó en la Compañía; que éste fue despedido por violar en múltiples ocasiones las Reglas de Seguridad y Salud; que la situación cometida por el Querellante se puede catalogar de grave; que a éste se le había disciplinado en ocasiones anteriores por situaciones como la que precipitó el despido; que la Unión tenía conocimiento de la conducta del Querellante; que ella fue quien hizo y firmó la carta de despido.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa, manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel.³ En el ejercicio de dicha prerrogativa el patrono hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado a superarse y corregirse.

Por otro lado, está establecido en nuestra jurisdicción, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrio del patrono sino en razón vinculada a la ordenada marcha y norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.⁴

³ Elkouri & Elkouri – How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington D.C., 1985; págs. 635 et. seq.

⁴ Secretario del Trabajo vs. I.T.T., 108 DPR 536 (1979).

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2, establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
3. Violación reiterada por el empleado, de las reglas y reglamento razonables, establecidas para el funcionamiento del establecimiento; siempre que copia escrita de los mismos se hayan suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad a patrono para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. *Rivera Torres vs. Pan Pepin*, 2004 T.S.P.R. 59; *Jusino Figueroa vs. Walgreens*, 2001 T.S.P.R. 50; *Secretario vs. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

En el caso de *Blanes vs. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 113 (1948), nuestro más alto foro expresó:

“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de

terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido." (Énfasis nuestro).

En esa misma línea en *Mercedes Bus Line vs. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690, expresó:

"La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir un empleado."

De igual manera, en *Belk Arce vs. Martínez*, 146 DPR 225 (1998), nuestro más alto foro señaló:

"... la falta de confianza en un empleado podría constituir justa causa para el despido. Ello siempre y cuando el patrono pueda demostrar que el empleado faltó a sus deberes como empleado violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en falta de honradez."

La prueba documental y testifical presentada por la Compañía, demostró de forma clara y fehaciente, que el Querellante incurrió en la violación del Convenio Colectivo, Reglamento de Disciplina, así como el Reglamento de Seguridad y Salud. El Querellante no cumplió con las normas de seguridad, puso en riesgo su salud y seguridad, así como la de sus compañeros de trabajo, exponiéndose a que ocurriera una situación de magnitud fatal.

En un trabajo, y máxime en uno como es en el caso que nos ocupa, la seguridad y salud son dos aspectos vitales y esenciales en la vida de todo ser humanos y trabajador.

A su vez se crean leyes y reglamentos que cobijan este renglón para la seguridad del trabajador, al punto que en nuestro marco jurídico es de rango constitucional.⁵

El Convenio Colectivo en su Artículo IV, supra, es claro y diáfano al disponer, que la Compañía podrá despedir a un trabajador por justa causa. De igual forma, el Reglamento de Disciplina y el Reglamento de Seguridad así lo disponen.

Finalmente, el Querellante no supo aprovechar las oportunidades que le brindó la Compañía de corregir su problema mediante la disciplina progresiva y/o correctiva.

No encontrando que el despido del Querellante haya sido uno caprichoso, arbitrario ni discriminatorio, la medida impuesta por la Compañía hay que confirmarla.

A tenor con los razonamientos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Florencio Avilés estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de marzo de 2015.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

⁵ Constitución de Puerto Rico, Art. II, Sec. 16: "Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, recibir igual paga por igual trabajo; a un salario mínimo; a protección contra riesgos para la salud o integridad personal en su trabajo o empleo." (Énfasis suplido)

CERTIFICACIÓN:

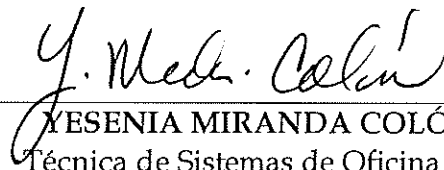
Archivado en autos hoy, 17 de marzo de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA VANESSA MEDINA
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
ESSROC SAN JUAN
PO BOX 366698
SAN JUAN PR 00936-6698

LCDO JORGE RODRIGUEZ MICHEO
GOLDMAN ANTONETTI & CORDOVA
PO BOX 70364
SAN JUAN PR 00936-8364



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III