

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

CORPORACIÓN DE SERVICIOS LEGALES (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM. A-16-2824
UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE SERVICIOS LEGALES (Unión)	SOBRE: CESANTÍA
	ÁRBITRO: MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos fue citada para verse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 9 de febrero de 2018. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 8 de mayo de 2018. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por La Corporación de Servicios Legales de Puerto Rico, en lo adelante, “la Corporación” o “SLPR”: el Lcdo. Carlos Padilla, asesor legal y portavoz; y la Lcda. Hadassa Santini Colberg; y el CPA Juan Vázquez Aquino, en calidad de testigos.

Por la Unión Independiente de Trabajadores de Servicios Legales, en lo adelante “la Unión”: el Lcdo. Jorge Farinacci Fernós, asesor legal y portavoz; la Lcda. Leticia Ortiz Matías, Presidente de la UITSL; y los siguientes testigos: Luz Mercado

Rosado, Ana Vázquez Guzmán, Janet Matos Cardona, Celeste Santiago Cintrón, Olga Rosario Jorge, Margarita Rosas Seda, Karina García Santiago, Luz Mercado Rosado, Amy Acevedo Rodríguez, Ivette Rechany Acevedo, Yesenia Rivera Vega, Abigail Muñiz Ramírez, Lourdes Román Rivera, Janet Quick Colón, Michelle Aponte Crespo, Diana Borrero Mateo, Keisa Ocasio Pizarro, Marilis Hernández Román, Yamal Andrés Morales, Natasha Laureano Rodríguez, Lissette Serrano Hernández, Crucita Martínez Torres, María de los Ángeles Guzmán González, Olga Morales, Ana I. López, y Leticia Ortiz, querellantes.

No hubo un acuerdo con respecto a la controversia a ser resuelta por esta Árbitro, no obstante, cada una de las partes presentó su proyecto de sumisión. Los mismos se detallan a continuación:

Por la Corporación:

Determinar, conforme a las disposiciones del Artículo 7, Sección 7 (B) del Convenio Colectivo UITSL y SLPR 2015-2019, que requiere que el laudo sea conforme a derecho, si la actuación del patrono de cesantear a 32 empleados, efectivo el 29 de febrero de 2016, entre otras medidas administrativas adoptadas como consecuencia de una reducción en los ingresos disponibles sobre \$2.7 millones para el 2016 fue justificada o no.

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine si las cesantías de las 32 empleadas, en el caso de epígrafe, fueron justificadas al amparo del Convenio Colectivo vigente entre las partes. En particular, si las razones para las cesantías cumplieron con lo dispuesto en el Artículo 21(1) del Convenio Colectivo y (b),

de ser así, si se cumplió con el requisito de antigüedad establecido en el Artículo 21(3) y (4) del Convenio Colectivo.

En caso de determinar que las cesantías no fueron justificadas, ordenar la reinstalación de las personas cesanteadas y el pago de los salarios y otros haberes dejados de percibir, así como cualquier otro remedio que proceda.

Luego de analizar ambas contenciones, hemos determinado que el asunto preciso a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si la cesantía de 32 empleadas, efectuada el 29 de febrero de 2016, se efectuó conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo aplicable a esta controversia. Fijar el remedio conforme a dicha determinación.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO 9

Podere y Prerrogativas Gerenciales

La Unión reconoce que la administración de la Corporación y la dirección del personal son prerrogativas exclusivas de la Corporación. La Corporación retiene, y retendrá, el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración del programa de la Corporación, incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de todas sus unidades y centros de trabajo a todos los niveles; la operación, organización y métodos de trabajo; los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio; la determinación del equipo y servicios a ser comprados; la subcontratación; la asignación de horario de trabajo; la selección, reclutamiento, dirección, supervisión y evaluación del personal; el derecho a emplear, clasificar, reclasificar, trasladar, disciplinar y despedir por justa causa y todas las funciones inherentes a la

administración y/o manejo del programa de la Corporación. Estas prerrogativas no serán utilizadas para discriminar en contra de la Unión o sus miembros.

ARTÍCULO 21

Cesantías

Sección 1:

La Corporación sólo cesanteará trabajadores por las siguientes causas:

- A. Reducción de los fondos del Programa.
- B. Cierre de cualquier centro o unidad de servicio.
- C. Reorganización del Programa.

Sección 2:

Cuando sea indispensable reorganizar el Programa o cerrar un centro o unidad de trabajo por razón diferente a una reducción de fondos, la Corporación tratará de relocalizar a los trabajadores afectados en plazas idénticas a las ocupadas por éstos, disponibles dentro de la misma región en que estaba ubicado el centro o unidad de trabajo a cerrarse o afectado por la reorganización. ...

...

Sección 3:

Cuando resulte indispensable efectuar una reducción de personal por las razones establecidas en la Sección primera, la Corporación comenzará las cesantías reduciendo inicialmente el personal de la siguiente manera:

- A. Trabajadores provisionales

B. Trabajadores probatorios

C. Trabajadores de menos antigüedad.

Sección 4.

En el caso de cesantías, se aplicará el criterio de antigüedad en el programa y por clasificación. Cuando la antigüedad en el Programa sea mayor que la antigüedad en la clase de puesto, prevalecerá la antigüedad en el Programa.

Sección 5.

Cuando existiere la necesidad de efectuar una cesantía, la Corporación notificará a la Unión por correo certificado, con no menos de sesenta (60) días de anticipación, la fecha de efectividad de la misma y las plazas que quedaron afectadas por ésta, precisando clasificaciones. Dentro del periodo comprendido por los primeros treinta (30) días de los sesenta (60) señalados, la Unión determinará y notificará así a la Corporación como se efectuará la reducción de personal y la relocalización de los trabajadores afectados en las plazas disponibles sólo serán ocupadas por el personal que, al momento de notificar la cesantía, sean parte de la unidad Apropiada. Si la Unión no actúa dentro del término aquí dispuesto, la Corporación procederá a la cesantía de conformidad con lo establecido en las secciones precedentes.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. La Corporación de Servicios Legales de Puerto Rico, en lo adelante, la Corporación o SLPR, es una entidad privada y sin fines de lucro, dirigida a ofrecer orientación y servicios legales a personas desventajadas económicamente, en casos y asuntos de naturaleza civil.

2. Entre SLPR y la Unión Independiente de Trabajadores de Servicios Legales existe un Convenio Colectivo que rige sus relaciones obrero patronales.
3. SLPR recibe la mayor parte de sus ingresos de la entidad conocida como Legal Services Corporation. Asimismo, recibe fondos de asignaciones legislativas, y de otras propuestas estatales del Departamento de Justicia de PR.
4. Hacia finales del año 2015, SLPR proyectó que para el próximo año fiscal 2016, se presentaría un déficit presupuestario proyectado de aproximadamente \$2.7 millones de dólares.
5. A tales efectos, esta Institución adoptó unas medidas administrativas de reorganización que incluyó lo siguiente: la reducción en costos operacionales, incluidos los cánones de arrendamiento de las facilidades localizadas a través de la Isla; la consolidación de los centros de servicios directo o "CSD" de Carolina y Fajardo; el cierre total del "CSD" de Corozal; la disminución sustancial en los bonos de la gerencia de un 9% a un 3%; la congelación de servicios temporeros; y la eliminación de sobre 56 puestos de trabajo.
6. Las treinta y dos Querellantes del caso de autos, ocupaban 32 de las 56 plazas eliminadas por SLPR. A tales efectos, el 18 de marzo de 2016, la Unión Independiente de Trabajadores de Servicios Legales presentó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual entendió injustificada la acción de la SLPR. Por ende, solicitó la correspondiente reposición de estos empleados, o, en la

alternativa, observar el requisito de antigüedad establecido en el Convenio Colectivo.

7. La vista de arbitraje en este caso se efectuó el 9 de febrero de 2018. Previo al inicio de los procedimientos de rigor, las partes estipularon los siguientes hechos:

ESTIPULACIONES DE HECHOS

1. Ana Vázquez Gómez comenzó a trabajar para SLPR el 1ro de marzo de 1999. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Oficial de Servicio al Cliente (OPD).
2. Jeannette Matos Cardona comenzó a trabajar para SLPR el 8 de enero de 2020 como Oficial de servicio al Cliente (OPD). El 29 de febrero fue cesanteada.
3. Celeste Santiago Cintrón comenzó a trabajar para SLPR el 17 de abril de 20017. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Oficial de Servicio al Cliente (OPD).
4. Olga Rosario Jorge comenzó a trabajar para SLPR el 5 de mayo de 2008. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Secretaria Legal.
5. Margarita Rosas Seda comenzó a trabajar para SLPR el 8 de septiembre de 2008. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Secretaria Legal.

6. Karina García Santiago comenzó a trabajar para SLPR el 2 de noviembre de 2009. El 29 de febrero fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Secretaria Legal.
7. Luz Mercado Rosado comenzó a trabajar para SLPR el 16 de febrero de 2010. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Secretaria Legal.
8. Eimmy Acevedo Rodríguez comenzó a trabajar para SLPR el 26 de abril de 2011. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Secretaria Legal.
9. Ivette Rechani Acevedo comenzó a trabajar para SLPR el 2 de marzo de 2011. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Recepcionista.
10. Yesenia Rivera Vega comenzó a trabajar para SLPR el 4 de marzo de 2011. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Secretaria Legal.
11. Abigaíl Muñiz Ramírez comenzó a trabajar para SLPR el 9 de marzo de 2011. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Secretaria Legal.

12. Lourdes Román Rivera comenzó a trabajar para SLPR el 25 de abril de 2011. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Secretaria Legal.
13. Jeannette Puig Colón comenzó a trabajar para SLPR el 3 de junio de 2013. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Secretaria Legal.
14. Michelle Aponte Crespo comenzó a trabajar para SLPR el 12 de noviembre de 2013. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Secretaria Legal.
15. Diana Borrero Pizarro comenzó a trabajar para SLPR el 14 de octubre de 2014. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Secretaria Legal.
16. Keysa Ocasio Pizarro comenzó a trabajar para SLPR el 20 de octubre de 2014. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteado. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Secretaria Legal.
17. Marilis Hernández Román comenzó a trabajar para SLPR el 6 de abril de 2015. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Entrevistadora del Sec.
18. Diamar Aldrey Morales comenzó a trabajar para SLPR el 6 de abril de 2015. El 29 de febrero fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Paralegal.

19. Natasha Laureano Rodríguez comenzó a trabajar para SLPR el 6 de abril de 2015. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Secretaria Legal.
20. Lizzette Serrano Hernández comenzó a trabajar para SLPR el 6 de abril de 2015. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Secretaria Legal.
21. Crucita Martínez Toro comenzó a trabajar para SLPR el 1ro de julio de 1973. De 1973 a 1995 se desempeñó como Secretaria Legal. De 1995 al 11 de septiembre del 2015 se desempeñó como Secretaria PPC. Del 14 de septiembre de 2015 a febrero del 2016 se desempeñó como Oficial de Servicio de Servicio de Cliente (OPD). El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada.
22. María de los Ángeles Guzmán González comenzó a trabajar para SLPR el 15 de julio de 1977. De 1977 a 2008 se desempeñó como Secretaria Legal. De 2008 a febrero de 2016 se desempeñó como Oficial de Servicio al Cliente (OPD). El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada.
23. Olga Morales comenzó a trabajar para SLPR el 1ro de marzo de 1979. De 1979 a 2007 se desempeñó como Secretaria Legal. De 2007 a febrero de 2016 se desempeñó como Oficial de Servicio al Cliente (OPD). El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada.
24. Ana López comenzó a trabajar para SLPR el 21 de mayo de 1979. Del 1979 al 1987 se desempeñó como oficinista mecanógrafa. De 1987 a 2010 se desempeñó como

Secretaria Legal. De 2010 a febrero de 2016 se desempeñó como Oficial de Servicio al Cliente (OPD). El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada.

25. Leticia Ortiz Matías comenzó a trabajar para SLPR el 20 de agosto de 1979. De 1979 al 15 de junio de 2009 se desempeñó como Secretaria Legal. Del 15 de junio de 2009 a febrero de 2016 se desempeñó como Oficial de Servicio al Cliente (OPD). El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada.
26. Marta Ramos Cintrón comenzó a trabajar para SLPR el 3 de octubre de 1988. De 1988 a 2000 se desempeñó como Secretaria Legal. De 2000 a febrero de 2016 se desempeñó como Oficial de Servicio al Cliente (OPD). El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada.
27. Nydia Mangual Suárez comenzó a trabajar para SUPR el 7 de julio de 1997. De 1997 a 2001 se desempeñó como Secretaria Legal. De 2001 a febrero de 2016 se desempeñó como Oficial de Servicio al Cliente (OPD). El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada.
28. María Figueroa Torres comenzó a trabajar para SLPR el 8 de diciembre de 1997. De 1997 a 2009 se desempeñó como Secretaria Legal. De 2009 a febrero de 2016 se desempeñó como Oficial de Servicio al Cliente (OPD). El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada.
29. Mayra Lugo Heredia comenzó a trabajar para SLPR el 1ro de marzo de 1999. Se desempeñó como Recepcionista. De 2000 a 2009 se desempeñó como Oficial de

Servicio al Cliente (OPD). De 2009 al 24 de enero del 2014 se desempeñó como Entrevistadora del SEC. Del 27 de enero de 2014 a febrero de 2016 se desempeñó como Oficial de Servicio al Cliente (OPD). El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada.

30. Mara Cristina Vargas Labrador comenzó a trabajar para SLPR el 16 de agosto de 2010. De agosto de 2010 a enero de 2013 se desempeñó como Entrevistadora del SEC. De enero de 2013 a febrero de 2016 se desempeñó como Oficial de Servicio al Cliente (OPD). El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada.

31. Nelson Quintana Nieves comenzó a trabajar para SLPR el 24 de agosto de 2015. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteado. Al momento de su cesantía se desempeñaba como Conserje-Mensajero, a jornada completa. Fue reclutado el 4 de abril de 2016 en su puesto de Conserje a jornada parcial y mantuvo su antigüedad. Renunció a un empleo en SLPR el 20 de septiembre de 2016.

32. Myrna Llopiz Aquino comenzó a trabajar para SLPR el 10 de enero de 2008. El 29 de febrero de 2016 fue cesanteada. Se reclutó nuevamente el 31 de octubre de 2016 como Secretaria Legal, al salario básico. Mantiene misma fecha de empleo (antigüedad) conforme al Convenio Colectivo.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso traído ante nuestra consideración trata sobre la cesantía de treinta y dos empleadas unionadas que laboraban en el área administrativa de la Corporación de Servicios Legales de Puerto Rico. Tales cesantías surgieron como resultado de un

proceso de reestructuración financiera de dicha Corporación. Así las cosas, nos corresponde determinar si las mismas se efectuaron conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo.

La Corporación sostuvo que las cesantías estuvieron justificadas por cuanto se efectuaron en consideración a las causales contempladas en el Convenio Colectivo, y del mismo modo, que se aplicó el derecho de antigüedad donde las Querellantes fueron afectadas por estricto orden de fecha de ingreso. Que la disposición de la Corporación para buscar alternativas se vio reflejada en el hecho de que aun cuando las cesantías le fueron notificadas a la Unión el 28 de diciembre de 2015, las mismas fueron efectivas sesenta días posterior a esa fecha, ante la expectativa de lograr un acuerdo que redujera la cantidad de cesanteados o disminuyera el impacto de la reorganización. Sin embargo, ello no fue posible.

Para sostener la iniciativa de cesantear al personal, la Corporación basó su determinación en un análisis efectuado por su Asesor Financiero externo por más de una década, el CPA Juan A. Vázquez Aldea, quien participó en la vista como testigo. Éste declaró que allá para el mes de octubre de 2015 se detectó que, de mantenerse el mismo gasto operacional vigente en ese entonces, se crearía un déficit operacional para el próximo año. Que, en su informe financiero del año 2016, se consignaba la reducción de sobre \$3.5 millones de dólares del año 2015 al 2016, en los fondos para sufragar la operación. Que dicha reducción obedeció a reducciones en las operaciones de LSC, la

reducción en la aportación del Gobierno de Puerto Rico, la no disponibilidad de una reserva no recurrente de \$2.5 millones de dólares, y otras reducciones en partidas de ingreso. Finalmente, Vázquez Aldea añadió que el gasto mayor de la Corporación era la nómina, por un 82% del presupuesto, razón por la cual se procedió a reducir la misma para evitar incumplir con las obligaciones financieras y evitar poner en riesgo la acreditación del programa de asistencia legal.

La Unión discrepó de la Corporación en cuanto a las causales por las cuales esta última efectuó las referidas cesantías. Es su contención que las mismas fueron el producto de un déficit presupuestario y no de una reorganización conceptual del Programa de Servicios Legales, ni de un cierre de sus centros; sino, que la principal causa de dicho déficit lo fue una mala administración por parte de la gerencia, y el mal uso de una reserva no recurrente para sufragar unos aumentos otorgados en mayo de 2015, sin considerar que la Corporación ya se encontraba en una situación económica precaria. Que la Corporación no consideró alternativas a tales cesantías, sino que se concentró en una única alternativa, eliminar las plazas, en violación al Convenio Colectivo. Que la Unión de Abogados, la cual representa a los ocho abogados cesanteados como consecuencia de la reorganización, sí tuvo la oportunidad de negociar reducciones en los beneficios marginales para evitar sus cesantías, en un trato distinto al de autos.

Posterior a la presentación de los memorandos escritos ante nos, recibimos de parte de la Unión, una Sentencia del Tribunal de Primera Instancia en el caso Armando Cardona Acabá v. Corporación de Servicios Legales de P.R., en la cual se dilucidó el despido de un empleado gerencial de la Corporación. Dicha cesantía respondió al mismo Plan de Cesantía que tenemos ante nuestra consideración.

Allí, la Honorable Juez determinó que la Corporación no había logrado probar que hubo justa causa para el despido del empleado Cardona Acabá. Que la razón dada por la querellada para operar con un déficit económico de \$2.7 millones de dólares resultó ser un pretexto para el despido del querellante. Que el déficit económico fue el producto de malas determinaciones administrativas de otorgar aumentos salariales a todos los empleados. Y que la condición económica de la Corporación fue el resultado de un daño auto infligido para tratar de justificar unas cesantías, por lo que no puede ser adjudicados al querellante. Amparado en esa presunción, el Honorable Tribunal entendió que el despido del empleado fue uno injustificado por lo que ordenó el pago de la mesada, más el coste de honorarios de abogado.

Así las cosas, y en oposición a la determinación del Tribunal de Primera Instancia, la Corporación acudió al Tribunal de Apelaciones, el cual, en Sentencia de 25 de abril de 2019, determinó que la Corporación no se encontraba impedida de corregir sus malas decisiones administrativas mediante un plan de reorganización; que no surgió de la prueba, que los miembros de la Junta de Directores conspiraran para

provocar un déficit, y cesantear a sus empleados. Y que el análisis del Tribunal de Instancia debió ceñirse a verificar si el déficit presupuestario ponía o no en riesgo la continuidad de los servicios de la Corporación. Así las cosas, el Honorable Tribunal de Apelaciones determinó revocar la decisión de Primera Instancia, y sostener la determinación de la Corporación de despedir al querellante.

Presentadas las contenciones de las partes, nos encontramos en posición de emitir una determinación. Examinada la prueba presentada por las partes, no nos cabe duda que la incompetencia administrativa de la Corporación al conceder unos aumentos salariales sin considerar la disponibilidad de fondos futuros provocó el desfase fiscal y económico que concluyó en la cesantía de estas Querellantes. Ahora bien, no es menos cierto que nos corresponde coincidir con la determinación rendida por el Honorable Tribunal Apelativo en su Sentencia en el caso Armando Cardona Acabá y Servicios Legales de Puerto Rico, Inc., cuando expresó que, al tomar la determinación de cesantear a parte de su personal, la Junta de Directores de la Corporación obró sobre bases objetivas que iban encaminadas a evitar el colapso de los servicios legales de los indigentes. Obrar de manera distinta hubiera causado un mal mayor, lo mismo ocurriría si como juzgadores anteponemos nuestro criterio subjetivo y no consideramos la letra del Convenio Colectivo. Ciertamente, en el campo de las relaciones obrero-patronales, la función del árbitro es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos. - JRT v. Junta Administrativa de los Muelles, 122 DPR 318.

Éste dispone en su Artículo 21 que la Corporación sólo cesanteará trabajadores por las siguientes causas: reducción de los fondos del Programa, cierre de cualquier centro o unidad de servicio, y/o reorganización del Programa. La prueba estableció una reducción en las aportaciones en los fondos del Programa, lo que trajo como consecuencia que se adoptara un plan de reorganización en el cual se redujeron los costos operacionales de la Institución, se consolidaran los centros de servicio de Carolina y Fajardo, se cerrara el centro de Corozal, se disminuyera el bono a la gerencia, se congelaran plazas vacantes, y se eliminaran puestos de trabajo. Indudablemente, se cumplió con las causales que justificaran la acción tomada, y se evitó un daño mayor que afectara los servicios a la comunidad indigente en Puerto Rico. Así las cosas, podemos concluir que la cesantía se efectuó conforme las partes lo acordaron mediante la ratificación de su Convenio Colectivo.

LAUDO

La cesantía de 32 empleadas llevada a cabo por la Corporación el 29 de febrero de 2016, se efectuó conforme al Convenio Colectivo entre estas partes. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 16 de septiembre de 2019.



MAITÉ ALCÁNTARA MAÑANÁ

ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 16 de septiembre de 2019; y se remite copia por correo

en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JORGE FARINACCI FERNÓS
EDIF BANCO COOPERATIVO PLAZA
SUITE 501-A
623 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00917-4805

LCDO CARLOS A PADILLA VÉLEZ
ALINA M ORTEGA CÉSAR
P O BOX 194109
SAN JUAN PR 00919-4109

LCDO HADASSA SANTINI COLBERG
DIRECTORA EJECUTIVA
CORP. DE SERVICIOS LEGALES DE PR
P O BOX 9134
SAN JUAN PR 00908-9134

SRA LETICIA ORTIZ MATIAS
PRESIDENTA
UNION INDEPENDIENTE TRABAJADORES SERVICIOS LEGALES
P O BOX 23140
SAN JUAN PR 00931


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III