

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

P.J. ROSALY ENTERPRISES, INC.
H/N/C ISLANDWIDE EXPRESS EN
PUERTO RICO
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO TEAMSTERS LOCAL
UNIÓN NO. 901
(Afiliada a la Internacional
Brotherhood of Teamsters)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-19-2136*

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

CASO NÚM.: A-19-2137**

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

CASO NÚM.: A-17-3031

SOBRE: RECLAMACIÓN
PERIODO DE TOMAR
ALIMENTOS Y TIEMPO
EXTRA

ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se efectuó el 11 de diciembre de 2018, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Al iniciar los procedimientos, las partes acordaron, con el visto bueno de esta árbitra, someter mediante memoriales de derecho el caso de autos. Para propósitos

* Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

** Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

de adjudicación, el caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 6 de mayo de 2019.

Por **P.J. ROSALY ENTERPRISES, INC. H/N/C ISLANDWIDE EXPRESS EN PUERTO RICO**, en adelante "el Patrono o ISLANDWIDE", comparecieron: La Lcda. Yolanda Da Silveira Neves, asesora legal y portavoz.

Por la **UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO TEAMSTERS, LOCAL UNIÓN NO. 901**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; y el Sr. Ismael Marrero, querellante.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver.

En su lugar, sometieron, por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

POR EL PATRONO: Que la **Árbitro** determine si la querella A-17-3031 es arbitrable procesal y sustantivamente. Esto es, si la querella cumple con los requisitos de especificidad requeridos. Así como si la querella fue presentada de conformidad a las disposiciones y/o términos acordados por las partes en el Artículo XII del Convenio Colectivo titulado "Procedimiento de Quejas y Agravios" vigente al momento de los hechos. Y si la Unión mediante la querella A-17-3031 puede modificar y/o alterara las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes, en adición de que la propia Unión acordó los términos de dichas disposiciones

del Convenio Colectivo y está impedida de radicar la presente querrela por sus propios actos.

De la Honorable concluir que la Unión no presentó la querrela de conformidad con las disposiciones y/o términos acordados en el Art. XII del Convenio Colectivo aplicable deberá desestimar la querrela A-17-3031 según dispone la sección 14 del Art. XII del Convenio Colectivo.

De igual manera, de la Árbítro concluir que la querrela no es arbitrable sustantivamente pues el laudo modificaría y alteraría la efectividad de la vigencia del Convenio establecida en el Artículo XXXIX suscrito por las partes deberá desestimar la querrela A-17-3031 según dispone la sección 8 del Art. XII del Convenio Colectivo.

No obstante, de la Honorable Árbítro determinar que la querrela es arbitrable procesalmente y sustantivamente deberá determinar si procede la reclamación del Sr. Ismael Marrero correspondiente al 27 de abril de 2017 conforme al Convenio Colectivo y derecho aplicable. De determinar que proceda que emita el remedio que proceda en ley.

POR LA UNIÓN: Que la Honorable Árbítro determine si procede o no la querrela del unionado Ismael Marrero (A-17-3031). De determinar que procede que se ordene el remedio que el Honorable Árbítro determine.

De acuerdo a la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, la controversia a resolver es la siguiente:

¹ Artículo XIII - 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asuntos (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, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo (Rev. 7sep16). . .

Determinar si la querrela es arbitrable sustantiva y procesalmente o no. De determinar en la afirmativa, resolver conforme a los hechos, la prueba documental, y el Convenio Colectivo; si la reclamación del Sr. Ismael Marrero correspondiente al 27 de abril de 2017 procede o no. De proceder, ordenar el remedio apropiado, de lo contrario desestimar el caso.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTÍCULO XII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Con el fin de resolver en forma diligente, rápida, ordenada y justa todas las controversias, reclamaciones, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación, aplicación y administración del presente Convenio Colectivo, se establece el siguiente procedimiento para tener vigencia a partir de la firma de este Convenio.

Sección 1. Definición de Querellas

Se entenderá por “quejas, querellas y/o agravios”, cualquier reclamación que tenga la Unión, la Compañía y/o cualquier empleado incluido en la Unidad Apropiaada por una alegada violación, controversia o desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículo de los acuerdos, estipulaciones o convenios que hayan sido negociados entre las partes; o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún empleado por la Compañía.

Sección 2. Alcance del Procedimiento para Resolver Quejas o Agravios.

Cualquier controversia, disputa, conflicto o discrepancia entre la Unión y la Compañía, al igual que

² Las partes estipularon como el Exhibit -1- Conjunto el Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de octubre de 2012 al 30 de septiembre de 2017.

diferencias de interpretación de este Convenio Colectivo y/o disputas, conflictos y discrepancias entre la Unión y la Compañía sobre medidas disciplinarias relacionadas con uno o más empleados, serán resueltas conforme al procedimiento establecido en este Artículo.

Sección 3. Límites de Tiempo Establecidos

Es la intención de las partes en este Convenio Colectivo evitar que ocurran agravios y solucionar aquellos que puedan ocurrir, tan pronto como sea posible. Es la intención de las partes contratantes hacer constar que los límites de tiempo establecidos para el uso del Primer Paso, Segundo Pago y Tercer Paso (Letra D) son esenciales y pueden ser renunciados solamente mediante acuerdo escrito entre la Compañía y la Unión.

Sección 4. Pasos a Seguir

Si surgiera un agravio, según este término ha sido definido en la Sección 1 de este Artículo, será resuelto conforme al siguiente procedimiento.

PRIMER PASO

A) Discusión con el Gerente del Terminal

El empleado agraviado a través del delegado de la Unión, presentará por escrito el asunto que motiva la queja o agravio con el Gerente del Terminal o su representante autorizado dentro de los cinco (5) días laborales siguientes después de haber surgido el alegado agravio. Las quejas y agravios no serán discutidas en la presencia de los clientes de la Compañía.

B) Contestación del Gerente del Terminal

El Gerente del Terminal o su representante autorizado se reunirán y dará su contestación por escrito, dentro de los cinco (5) días laborales

siguientes a la fecha en que el mismo le fuera sometido.

...

Sección 14. Incumplimiento de los Términos Establecidos

Las partes deberán cumplir con los términos establecidos en el presente Procedimiento y cualquier incumplimiento con los mismos deberá resolverse en contra de la parte que haya incumplido con los términos establecidos en este Artículo, excepto en aquellas situaciones o casos específicos donde las partes se hayan puesto de acuerdo por escrito para extender u omitir según la Sección 7 de este Artículo.

ARTÍCULO XXI JORNADA DE TRABAJO Y FORMA DE PAGO

Sección 1. Jornada de Trabajo

La jornada regular de trabajo para todos los empleados de la Unidad Contratante, excepto los empleados incluidos en las categorías de Chofer Categoría 3 y "Package Handlers", será de ocho (*) horas consecutivas diarias, excluyendo el período de alimentos, de lunes a viernes y/o de martes a sábado.

En el caso de los empleados incluidos en las categorías de Chofer Categoría 3 y "Package Handlers" contratados antes de la firma del presente Convenio Colectivo estos continuaran con la jornada que tienen al presente, ya sea consecutiva o entrecortada. En los casos de Choferes Categoría 3 y "Package Handlers" contratados antes de la firma del presente Convenio Colectivo estos continuaran con la jornada que tienen al presente, ya sea consecutiva o entrecortada. En los casos de Choferes Categoría 3 y "Package Handlers" contratados con posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo estos serán ubicados en la jornada regular particular de trabajo consecutiva o entrecortada, en que sean necesarios

cumpliendo con las disposiciones del presente Convenio colectivo.

Sección 2. Pago por Tiempo Extra

1. Tiempo Extraordinario

Las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas diarias serán pagadas a tiempo y medio.

2. Tiempo Extra Semanal

Las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas semanales serán pagadas a tiempo y medio

3. Tiempo Extra en día Feriado

Las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas durante un día feriado serán pagadas a tiempo y medio.

4. Disposiciones Generales Aplicables a Tiempo Extra

Los cálculos para el pago de tiempo extra se realizarán por aquellas horas que de hecho el empleado haya trabajado. Además, no habrá duplicidad ni ninguna pirámide de pagos, sin importar cuántos de dichos conceptos puedan aplicar a un periodo dado de trabajo. La Compañía compensa a tiempo y medio del tipo regular la hora o fracción de horas trabajadas, entendiéndose que se pagar tiempo extra una sola vez por la hora extra trabajadas en adicción al salario regular devengado.

Sección 3. Período de Tomar Alimentos

El periodo de tiempo destinado a tomar alimentos es de una (1) hora por jornada diaria de trabajo, el cual será disfrutado entre la tercera y la quinta hora consecutiva de trabajo. Los periodos de alimentos trabajados serán compensados a razón del tipo regular por hora o fracción de hora trabajada y una suma igual en concepto de penalidad.

En el caso de que el empleado trabaje en exceso de ocho (8) horas en un día pero no por más de dos (2) horas de

sobretiempo, se obviará el segundo periodo de tomar alimento que cayese dentro de dichas dos (2) horas de sobretiempo el segundo periodo para tomar alimento y cualquiera de ellos subsiguientes será reducido a media (1/2) hora.

Sección 4. Autorización

Los empleados deberán tener previa autorización de su supervisor inmediato para poder trabajar horas extras o durante su periodo de alimentos.

...

ARTÍCULO XXXIX TÉRMINO Y DURACIÓN DEL CONVENIO

Sección 1. Término de la Vigencia

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia por el término de cinco (5) años a partir de la firma del presente Convenio hasta la medianoche del día 30 de septiembre de 2017 ambas fechas incluidas.

Sección 2. Término para notificar Intención de Modificar el Convenio

Cualquiera de las partes contratantes podrá notificar por escrito, entregada personalmente o por correo certificado, su intención de modificar el presente Convenio Colectivo con por lo menos noventa (90) días de antelación a la fecha de expiración del mismo.

IV. HECHOS ESTIPULADOS

Los hechos que fueron estipulados por las partes, se presentan aquí conforme fueron redactados por éstas. Los mismos se enumeran a continuación:

1. El querellante, Ismael Marrero (querellante) comenzó a trabajar para el Patrono 19 de febrero de 2015.
2. El querellante, comenzó a trabajar como *package handler* en el Terminal de San Juan del Patrono con horario entrecortado de 6:00 a.m. a 11:00 a.m. y luego de 6:00 p.m. a 9:00 p.m.
3. El querellante trabajó en el horario de 6:00 a 11:00 a.m. y de 6:00 p.m. a 9:00 p.m. desde el 12 de mayo de 2016 al 15 de febrero de 2018.
4. El único *package handler* en la presente reclamación o que ha reclamado el periodo de descanso entre turnos es el querellante.
5. Hay otros *package handler* dentro de la unidad con horarios entrecortados.
6. Al momento de la radicación de la querrela el 1 de mayo de 2017 el salario del querellante era de \$7.50.

V. EXHÍBITS CONJUNTOS

- Exhibit 1 Conjunto - Convenio Colectivo con vigencia de 1 de octubre de 2012 al 30 de septiembre de 2017.
- Exhibit 2 Conjunto - Estipulación suscrita por las partes el 24 de agosto de 2016, extendiendo el Convenio Colectivo al 30 de septiembre de 2019.
- Exhibit 3 Conjunto
 - A - Solicitud firmada por el querellante para la plaza de *package handler fechada* el 3 de mayo de 2016 para el horario de 6:00 a.m. a 11:00 a.m. y 6:00 p.m. a 9:00 p.m.

- B - Certificación de Recibo de la Estipulación suscrita por las partes el 24 de agosto de 2016 firmado por el querellante.
- C - Formulario para Procesar Querellas de la Unión en relación al Paso 1 de la querella del querellante, en cuanto a la aplicación de la Ley 379 del Departamento del Trabajo, Artículo 5 Horario Flexible. Período de descanso luego de jornada de trabajo.
- D - Carta fechada el 6 de mayo de 2016 al Querellante de Maricarmen Santiago otorgándole la plaza solicitada de *package handler* con el horario de 6:00 a 11:00 a.m. y 6:00 p.m. a 9:00 p.m.
- E - Carta fechada 8 de mayo de 2017 a Ricardo Pabón, delegado de la Unión, de Jorge Resto contestando la querella radicada en el Paso 1 del procedimiento de quejas y agravios.
- F - Recibo del Facsímile de la carta fechada 8 de mayo de 2017 a Ricardo Pabón, delegado de la Unión de Jorge Resto, contestando la querella radicada en el Paso 1 del procedimiento de quejas y agravios.
- G - Formulario para Procesar Querellas de la Unión en relación al Paso 2 de la querella del Querellante.
- H - Formulario para Procesar Querellas de la Unión en relación al Paso 3 de la querella del querellante.
- I - Carta fechada 8 de junio de 2017, a Maricarmen Santiago de Lucas Alturet solicitando fecha para discutir la querella del querellante en el 3er Paso.
- J - Carta fechada 8 de junio de 2017 a Maricarmen Santiago de parte del Lcdo. Alexis Rodríguez designando a Lucas Alturet para discutir la querella del querellante en el 3er Paso.
- K - Carta fechada el 12 de junio de 2017 a Lucas Alturet de Maricarmen Santiago confirmando fecha para discutir la querella del querellante en el 3er Paso.

- L – Solicitando la plaza vacante de chofer categoría 4 del Terminal de San Juan con el horario 10:00 a.m. a 3:00 p.m. de 5:00 p.m. a 8:00 p.m.
- M – Carta fechada 16 de febrero de 2018, al querellante de Maricarmen Santiago otorgándole la plaza solicitada de chofer Categoría 4 con horario de lunes a viernes de 10:00 a.m. a 3:00 p.m. y de 5:00 p.m. a 8:00 p.m.
- **Exhíbit 4 Conjunto** - *Time Cards* del querellante para el período del 12 de mayo de 2016 al 15 de febrero de 2018.
- **Exhíbit 5 Conjunto** - *Pay Statement* del querellante para el periodo desde el 22 de mayo de 2016 al 16 de febrero de 2018.

VI. SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

En lo que respecta a la defensa de arbitrabilidad sustantiva de esta querella, la Compañía a través de su memorial de derecho plantea que la Unión no mencionó violación alguna por ISLANDWIDE al Convenio Colectivo. La única alegada violación es al Artículo 5, Periodo de Descanso y Horario Flexible al amparo de la Ley 379, según enmendada. Además, sostuvo que en las alegaciones hechas en la tramitación de la querella no se especifican días, horas ni periodos que se le adeuda al querellante por alegado tiempo extra, lo cual deja al Patrono en un estado de indefensión. Sobre este particular toda vez que la Unión no sometió su memorial de derecho su contra argumentación está ausente.

Así pues, tal como establece la sumisión, nos corresponde resolver, en primera instancia, una defensa de arbitrabilidad sustantiva planteada por el portavoz de la

Autoridad ante la querella incoada por la Unión. Es necesario señalar que dicha defensa se levanta en el foro arbitral con el objetivo de impedir que el árbitro entre a pasar juicio sobre los méritos de la querella que tiene ante sí.³ Dicha figura cuestiona la facultad y autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y considerar, de ser la querella arbitrable, los méritos de ésta. Sabido es que el arbitraje obrero patronal es la herramienta que han establecido las partes para dilucidar las controversias que entre ellas surjan. Los tratadistas y expertos en la materia han dividido el concepto de arbitrabilidad sustantiva en dos aspectos: la jurisdicción del árbitro y su autoridad. La jurisdicción comprende el contenido de la cláusula de arbitraje, mientras que la autoridad se establece mediante la facultad que le otorgan las partes al árbitro(a), según se dispone en el Convenio Colectivo o en el acuerdo de sumisión propuesto para conceder remedios afirmativos. De esta forma, vemos como el asunto de arbitrabilidad sustantiva está ligado a los aspectos de jurisdicción y autoridad del árbitro.⁴

Luego de evaluar el asunto planteado en esta instancia, claramente, las partes acordaron en el Convenio Colectivo, en su Artículo XXI, Jornada de Trabajo y Forma de Pago, supra, los términos relacionados al pago de tiempo extraordinario y el periodo de tomar alimentos que es de lo que se trata esta querella. Las partes acordaron dilucidar todas las controversias, reclamaciones, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación y aplicación en la administración del Convenio Colectivo.

³ How Arbitration Works, Elkouri & Elkouri, B.N.A., 6ta. Ed., págs. 280-282.

⁴ Fernández Quiñones, Demetrio (2000). El Arbitraje Obrero Patronal, P. 377-379.

Ello, a través de lo que provee el mencionado Artículo. Dado a ello entendemos, entonces, que la querella incoada por la Unión, constituye un agravio que está cubierto por el Convenio Colectivo, por consiguiente, la querella es arbitrable sustantivamente.

VII. SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

La Lcda. Yolanda Da Silveira, en representación de ISLANDWIDE, a través de su memorial de derecho sostuvo, en segunda instancia, que la querella no es arbitrable procesalmente, toda vez que se radicó en contravención a lo dispuesto en el Convenio Colectivo en su Artículo XII, supra. Indicó que el Querellante radicó la querella el 1 de mayo de 2017, más de 1 año después de estar trabajando en el horario de 6:00 am a 11:00 am y de 6:00 pm a 9:00 pm. Sustentó que la querella tenía que ser presentada el 3 de mayo de 2016, cuando fue reclutado como *package handler*, no cuando surgió el alegado incidente que provocó la querella el 27 de abril de 2017.

Considerada la alegación del Patrono en su memorial de derecho no así el de la Unión la cual no fue presentada, nos disponemos a resolver. Sabido es que la arbitrabilidad procesal se relaciona con los periodos y términos acordados en el procedimiento de querellas. Los términos que las partes fijan en el mismo son de estricto cumplimiento para ambas. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que una vez las partes acuerdan someter las controversias surgidas entre ambas a un proceso de arbitraje los tribunales carecen de discreción respecto a su eficacia y están obligados a dar cumplimiento a lo expresamente pactado.

Evaluatedo lo anterior, las partes acordaron en el Convenio Colectivo, en su Artículo XII, Procedimiento de Quejas y Agravios, supra, los términos y limitaciones de tiempo en relación al trámite de las querellas. Cónsono con lo anterior, tenemos que interpretar la totalidad del mismo para fijar un sentido verdadero. En este caso, el Patrono fundamentó su planteamiento procesal tomando como base la fecha en la cual el Querellante fue reclutado como *package handler* el 12 de mayo de 2017. No obstante, la prueba demostró que el incidente que provocó la querella se originó el 27 de abril de 2017; a partir de ahí la Unión incoó su querella conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo, o sea, dos (2) días laborables después, el 1 de mayo de 2017 y dentro de los cinco (5) días que le otorga el Convenio Colectivo. La Unión cumplió con el término fijado en el Convenio Colectivo para el trámite de la querella, por lo tanto, es arbitrable procesalmente.

VIII. SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA

La totalidad de los hechos y la prueba conjunta presentada por las partes se relaciona con el periodo de tomar alimentos y el tiempo extra. El querellante reclama, a través de la Unión, que tiene derecho a que se le pague el periodo de tomar alimentos entre los turnos de 11:00 a.m. a 6:00 p.m. bajo el palio de la Ley 379, Artículo 5, Periodos de Descanso y Horario Flexible. Por su parte, el Patrono plantea en su escrito que la Unión reclama que se le pague el tiempo extra por el cual el Querellante no tuvo el

descanso determinado por ley durante el tiempo que lleva en el turno 6:00 a.m. a 11:00 a.m. y de 6:00 p.m. a 9:00 p.m. (Exhíbit 3). Empero, no obstante a ello, ésta contra argumenta en su memorial de derecho que la Unión está impedida de radicar la presente querrela porque la misma va contra sus propios actos.

Luego de analizar y aquilatar la prueba documental sometida por el Patrono se determina de entrada, que los méritos de la querrela aquí en discusión no proceden. La prueba demostró que el Querellante solicitó la plaza de *package handler* de lunes a viernes con el horario entrecortado de 6:00 a.m. a 11:00 a.m. y de 6:00 p.m. a 9:00 p.m. Las partes negociaron, claramente, en el Artículo XXI, Jornada de Trabajo y Forma de Pago, *supra*, todos los términos relacionados a la jornada regular de trabajo. Específicamente, éstas negociaron en la Sección 1 del referido Artículo, los términos y condiciones atinentes a la jornada de trabajo para la clasificación de *package handler* que ocupaba el Querellante. Coincidimos con la posición del Patrono en cuanto a que la Unión no puede ir contra sus propios actos, o sea, lo ya negociado en el Convenio Colectivo bajo el palio de la Ley 379, *supra*; que permite el pago de horas extras por trabajo en exceso de ocho (8) horas diarias y 40 horas a la semana. En síntesis, en el presente caso los horarios entrecortados no requieren la concesión de un periodo de descanso específico entre turnos, por no ser un turno consecutivo de ocho (8) horas en cuyo caso si le aplicaría la concesión de un periodo para tomar alimentos, según las disposiciones de la Ley 379, *supra*.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, y la prueba conjunta presentada, emitimos el siguiente:

IX. LAUDO

Determinamos que la reclamación del Sr. Ismael Marrero de 27 de abril de 2017, no procede. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de junio de 2019.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 11 de junio de 2019 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

LCDA YOLANDA DA SILVEIRA NEVES
DA SILVEIRA LAW OFFICE
33 CALLE BOLIVIA SUITE 203
SAN JUAN PR 00917

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


SR LUCAS ALTURET
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

Laudo de Arbitraje

17

Casos: A-17-3031, A-19-2136,
y A-19-2137.

SRA MARICARMEN SANTIAGO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
ISLAND WIDE INC
PO BOX 11670
SAN JUAN PR 00922-1670


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III