

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE PUERTO RICO**
(Patrono)

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES
INDUSTRIALES DE PUERTO RICO**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚM.: A-22-208 ¹
ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**CASO NÚM.: A-16-2090
RECLAMACIÓN/ ISRAEL RAMOS
PERIODO DE TOMAR ALIMENTOS**

**ÁRBITRO:
MARIEL NARVÁEZ SÁNCHEZ**

INTRODUCCIÓN

Luego de varios trámites, finalmente este caso fue ciado a vista de arbitraje el 4 de agosto de 2021, ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan Puerto Rico.

Por la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, en adelante el "Patrono", compareció el licenciado Polonio J. García, representante legal y portavoz y Wilfredo Cornier Hernández, director de recursos humanos y testigo. Por la Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico, en adelante la "Unión", compareció el licenciado Ricardo J. Goytía, representante legal y portavoz; Nelson Peña Rodríguez, representante de la Unión; Ángel Luis Vélez Cruz, delegado y testigo y el señor Israel

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

Ramos Reyes, querellante y testigo. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, en la misma fecha que se celebró la vista de arbitraje.

A las partes así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer para sostener sus respectivas posturas.

SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión entre las partes. Por lo tanto, cada una presentó sus respectivos proyectos de sumisión.²

Por el Patrono:

Que la Honorable Ábitro determine, si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente bajo las disposiciones del convenio colectivo aplicable a los hechos del caso y a las disposiciones del Reglamento Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Por la Unión:

Que la Honorable Ábitro determine si el reclamante Israel Ramos Reyes tiene derecho a que se le pague la hora de almuerzo como corresponde de acuerdo a la ley y el Convenio Colectivo entre las partes. De ser así, se solicita el pago de los mismos más las costas y honorarios.

Luego de evaluar ambos proyectos y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos,³ concluimos que la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar si la querrela presentada por la Unión es arbitrable procesalmente o no.

² Los Proyectos de Sumisión fueron transcritos tal cual fueron presentados por las partes.

³ Artículo XIII Inciso (b).

De no ser arbitrable, ordenar el cierre con perjuicio de la querella.

De ser arbitrable, determinar de acuerdo a la ley, el Convenio Colectivo y la prueba, si el querellante tiene derecho, a que se le pague el periodo de tomar alimento del 2012 al 2015 o no, cuando éste no registra dicho periodo por encontrarse trabajando fuera de su lugar oficial de trabajo.

De no tener derecho, que se cierre con perjuicio la querella.
De tener derecho, que al Ábitra provea el remedio que corresponda.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XXVI PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 4

El Procedimiento de solución de Quejas y Agravios se ajustarán a la siguiente regla:

- a. La parte que se considera agraviada deberá presentar su queja por conducto de la Unión, de sus representantes oficiales o por sí misma, a su supervisor dentro de los tres (3) días laborables luego de haber ocurrido los hechos que la motivan.
- b. El delegado de la Unión y el supervisor entenderán originalmente en toda querella y tendrán la facultad de investigar los hechos que la motivan. A esos efectos, el que inicie la investigación notificará a tiempo al otro. Como resultado de dicha investigación se podrá resolver la controversia planteada según corresponda encada caso. Tendrán tres (3) días laborables para investigar y resolver la controversia contados a partir de la fecha en que se presenta la querella.
- c. La Unión tendrá seis (6) días laborables contados a partir de la fecha que se trae el asunto al Supervisor (conforme lo establece el paso anterior) para presentarla al Gerente de Facilidades Físicas, en caso de

que el Supervisor no resuelva o no estén satisfechos con la decisión. El Gerente de Facilidades Físicas tendrá cinco (5) días laborables para investigar y resolver la querrela contados a partir de la fecha en que se recibe.

- d. La Unión tendrá diez (10) días laborables a partir de la fecha en que se tiene la decisión del gerente de facilidades Físicas (conforme lo establece el paso anterior) para presentar por escrito el mismo a la Oficina de Recursos Humanos, en caso de que el gerente de Facilidades Físicas no resuelva o no estén satisfechos con la decisión. La Oficina de Recursos Humanos tendrá cinco (5) días laborables para investigar y resolver la querrela contados a partir de la fecha en que la recibe.
- e. En caso de que la Oficina de Recursos Humanos no resuelva dentro del término concedido para ello, o en caso de que la resolución no sea satisfactoria para la parte agraviada, la Unión solicitará por escrito a la Oficina de recursos Humanos para que convoque al Comité de Quejas y Agravios. La parte agraviada tendrá siete (7) días laborables para convocar al referido Comité contados a partir de la fecha en que se notificó la respuesta de la Oficina de Recursos Humanos originalmente.

- f.
- g. ...
- h. ...
- i. ...
- j. ...
- k. ...
- l. ...
- m. ...
- n. ...

Sección 5.

En caso de que la mayoría de los miembros del Comité no se pongan de acuerdo en la solución de una querrela, se procederá a solicitar arbitraje dentro de los diez (10) días contados a partir de la celebración de la última vista del Comité de Quejas y Agravios. Copia de la solicitud de arbitraje será enviada simultáneamente a la Oficina de Recursos Humanos...

ARTÍCULO XI HORARIO DE TRABAJO

Sección 1.

El horario regular de trabajo de todos los empleados en el primer turno comenzará a la 7:00 de la mañana hasta las 12:00 del mediodía y de 1:00 a 4:00 de la tarde.

Sección 2.

...

Sección 3.

...

Sección 4.

Los trabajadores cubiertos por este Convenio tendrán una (1) hora de alimento la cual le será concedida no antes de concluida la tercera hora ni después de comenzar la sexta, conforme con la legislación aplicable vigente. De surgir enmiendas a la legislación vigente, estas le serán aplicables.

EVIDENCIA ADMITIDA

ESTIPULADA

Exhibit 1 – Convenio Colectivo entre Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico y Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico 2012-2015, vigente al momento de presentada la querella.

Exhibit 2 – Carta con fecha de 17 de noviembre de 2014, sobre la querella del señor Israel Ramos Reyes, notificada al director de recursos humanos, el señor Wilfredo Cornier, de parte del señor Nelson Peña, representante de la Unión.⁴

⁴ Inicialmente esta evidencia fue marcada como Exhibit I del Patrono, pero luego fue estipulada por ambas partes.

DEL PATRONO

Exhibit 1 - Ver nota al calce número 4.

Exhibit 2 - Carta con fecha de 1 de octubre de 1998, sobre Contestación Consulta realizada por el señor Israel Ramos sobre la paga durante el periodo de tomar alimentos.

Exhibit 3 - Catorce (14) tarjetas de asistencia (julio a diciembre de 2016) del señor Ángel L. Vélez Cruz, delegado de la Unión y testigo.

Exhibit 4 - Tres (3) tarjetas de asistencia, 24 de abril al 14 de mayo de 2016, del señor Jorge L. Colón Almodóvar, chofer.

DE LA UNIÓN

Exhibit 1 - Carta certificada con fecha de 5 de noviembre de 2014, dirigida a Nelson Peña, representante de la Unión de parte de Yadzdel Martínez, la decana asociada de asuntos administrativos y supervisora del querellante en aquel entonces; sobre la reunión sostenida el 29 de octubre de 2014.

Exhibit 2 - Carta certificada con fecha de 5 de febrero de 2015. Dirigida al señor Nelson Peña, representante de la Unión, de parte de Wilfredo Cornier Hernández, director de recursos humanos; sobre reunión sostenida el 28 de enero de 2015.

Exhibit 3 - Carta con fecha de 19 de enero de 2016 dirigida al señor Joaquín Faría, decano asociado asuntos administrativos y supervisor para ese entonces del querellante, de parte de Edwin Hernández Vera, rector sobre la justificación de dietas alimentarias, bajo la nueva reglamentación.

**CONTENCIONES DE LAS PARTES SOBRE LA
ARBITRABILIDAD PROCESAL DE LA QUERELLA**

El Patrono presentó la defensa de arbitrabilidad procesal, por entender que la Unión no cumplió con el procedimiento establecido para presentar queja, al obviar el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, según dispuesto en el Artículo XXVI del Convenio Colectivo. Sostuvo que la Unión no presentó la queja ante el Gerente de Facilidades Físicas como era requerido en el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. En otras palabras, luego de la Unión haber cumplido con el Primer Paso, en el cual el señor Israel Ramos presentó en término su queja ante su supervisora y ésta haberle notificado su decisión por escrito el 5 de noviembre de 2014, continuó con el Tercer Paso del procedimiento antes mencionado. Así las cosas, la Unión presentó querella por escrito el 17 de noviembre de 2014 al señor Wilfredo Cornier, director de recursos humanos, y procedió a reunirse con ésta el 28 de enero de 2015. Añadió, que la Unión tampoco petitionó la activación del Comité de Quejas y Agravios conforme dispone el Convenio Colectivo y que, aproximadamente, un año después, cuando recibieron la Terna, fue que advinieron en conocimiento que el 1 de febrero de 2016, la Unión había solicitado arbitraje al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Ello, en violación a lo dispuesto en el Convenio Colectivo, ya que la Unión debió haber enviado copia de la Solicitud de Arbitraje a la Oficina de Recursos Humanos en forma simultánea y en un término de diez días.

Por su parte, el representante legal de la Unión, en el contrainterrogatorio realizado al señor Wilfredo Cornier, director de recursos humanos, expuso que el Patrono se tardó más de cinco días en contestar la querella presentada oportunamente

en el Primer Paso, incumpliendo con el término establecido en el Convenio. De igual forma indicó que el asunto de la querrela fue traído a su atención el 17 de noviembre de 2014 y que se reunió con el señor Nelson Peña, representante de la Unión, el 28 de enero de 2015. Aunque entendía que hubo una o dos cartas más entre ésta, la carta con fecha de 5 de febrero de 2015, en la que reconoce que por motivos de salud y otras circunstancias no había podido responder a los planteamientos presentados por el querellante Ismael Ramos, pero que se estaría comunicando más adelante con la Unión. Sin embargo, ello no ocurrió, ya que días después comenzó a recibir las propuestas de parte de la Unión para la negociación del nuevo Convenio Colectivo y no se discutió más el asunto, ni se dio una contestación concreta por parte del Patrono.

OPINIÓN

El arbitraje es una criatura que nace y es producto de la negociación colectiva. Por tanto, es materia de contrato entre dos partes y ninguna debe ser obligada a someter para su solución, una controversia sobre la cual no ha acordado arbitrar.⁵ La árbitra en su rol de adjudicadora, no puede asumir jurisdicción o determinar el ámbito de ésta, cuando por ley no la tiene.

Cualquier impedimento que se invoque para que el quejoso no tenga la oportunidad de que su agravio lo determine un árbitro, es materia de arbitrabilidad, ya sea en la modalidad procesal o sustantiva. En las controversias de arbitrabilidad procesal, generalmente se evalúa si la queja o agravio fue presentado dentro del término provisto en el Convenio Colectivo o conforme al procedimiento diseñado en éste.

⁵ United Steelworkers of America v. Warrior & Gula Nav. Co., 363 U.S. 574 (1960).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que la observancia del procedimiento de querellas es de estricto cumplimiento, lo cual implica que, salvo causa justificada, la parte promovente de una querella debe presentar y tramitar su agravio conforme a lo acordado en el Convenio.⁶ El incumplir con ello, implica incumplir con la norma que pretende tramitar las querellas de forma rápida y diligente. Todo procedimiento acordado para el trámite de queja o agravio, debe ser respetado por las partes que así lo acordaron. De esta forma se propicia la paz industrial, la cual resulta en beneficio de los sectores laborales, patronales y público en general. Por consiguiente, es imperativo desalentar el que se incurra en violaciones al procedimiento de quejas y agravios negociado.

En reiteradas ocasiones el Tribunal ha expresado que en Puerto Rico existe una vigorosa política pública a favor del arbitraje como método alternativo para la solución de disputas.⁷ Así pues, han hecho claro que, de ordinario, no puede hacerse caso omiso del procedimiento de arbitraje prescrito en un contrato. Sin embargo, esta política a favor del arbitraje no es absoluta, y tiene sus excepciones. Los árbitros, aunque no de forma unánime, han aceptado el planteamiento de que el Patrono renuncia a invocar con éxito la defensa de arbitrabilidad procesal cuando ha discutido con la Unión en los pasos prearbitrales la querella sin haber levantado el correspondiente señalamiento de defecto procesal. El fundamento de dicha postura está basado en que la confianza que se tiene en el procedimiento para atender una querella, como mecanismo efectivo en la solución de disputas obrero patronales, se erosiona, cuando

⁶ HUE v. FSE 112 D.P.R. 51 (1982).

⁷ Paine Webber v. Service Concepts, Inc., 2000 TSPR 85.

el Patrono se abstiene de notificar una defensa de esa envergadura. Máxime cuando la misma tendría el efecto, de ser correcta, de que la Unión pierda toda posibilidad de ver el caso en arbitraje. Sin embargo, el planteamiento de renuncia no será válido si el Convenio Colectivo dispone que la observancia del procedimiento de querellas es de carácter jurisdiccional o mandatorio. Tampoco será válido si el defecto procesal señalado es en referencia a que la Unión no radicó la querella en arbitraje dentro del término establecido en el Convenio Colectivo. Ese tipo de defecto procesal no se puede invocar si no es en la misma vista de arbitraje, ya que no puede hablarse propiamente de renuncia cuando no se ha tenido la oportunidad de presentar el mismo.

Por otro lado, cuando se atiende la arbitrabilidad procesal es preciso estar atento a si la querella presentada es una de carácter continuo. Es sabido que las querellas de reclamaciones de salarios son el mejor ejemplo de lo que constituye una querella de carácter continuo, pues cada vez que el Patrono paga el salario sin incluir el alegado aumento, ya sea por mérito, ascenso, reclasificación o antigüedad, entre otros, surge una nueva causa de acción. Así que, la tardanza en hacer la reclamación no provocará su caducidad, sino que su efectividad será prospectiva o se retrotraerá conforme permita el convenio y la ley.

De la prueba presentada se desprende que el Patrono está impedido de invocar la defensa de arbitrabilidad procesal por incumplimiento en el Procedimiento de Quejas y Agravios, debido a que éste renunció a la misma. Veamos. El Director de Recursos Humanos discutió en el Paso Tres la querella sin haber levantado el defecto procesal. Esto, a pesar de haber tenido oportunidad sobrada en la reunión sostenida con la Unión el 28 de enero de 2015, y a través de las comunicaciones escritas

compartidas, según su propio testimonio. Sin embargo, el Patrono optó por no traer a la atención de la Unión tal defecto a pesar de haber discutido la querrela por suficiente tiempo.

Finalmente, el Patrono está impedido de presentar en su defensa el hecho de que la Unión no cumplió con el procedimiento requerido para activar el Comité de Quejas y Agravios y con el término de diez días para solicitar arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Veamos. Del procedimiento de Quejas y Agravios claramente se desprende que la parte agraviada tendrá siete (7) días laborables para convocar al referido Comité, contados a partir de la fecha en que se notificó originalmente la respuesta de la Oficina de Recursos Humanos.⁸ (Énfasis suplido). Sin embargo, no hubo respuesta por parte del señor Cornier, director de recursos humanos. De la propia carta suscrita por éste, Exhibit 2 de la Unión, se desprende que la misma quedó en suspenso, ya que nunca se produjo la comunicación sobre el particular, como le fue notificado a la Unión.

De igual forma, la Unión quedó impedida de cumplir con el término para solicitar arbitraje, ya que éste debía solicitarse dentro de los diez (10) días contados a partir de la celebración de la última vista del Comité de Quejas y Agravios.⁹ (Énfasis suplido). Sin embargo, dicho Comité no logró convocarse por lo antes mencionado. Por tanto, no pueden comenzar a correr los términos sobre un asunto que no llegó a concretarse. El Patrono dejó en suspenso su promesa de respuesta con relación a la querrela presentada por la Unión. Tal defecto provocado por la omisión del propio

⁸ Artículo XXVI Sección 4(e) del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

⁹ Artículo XXVI Sección 5 del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

Patrono no puede privar a la Unión de un servicio de arbitraje que busca la solución de controversias laborales con el fin de preservar la paz.

Por entender que lo anterior dispone sobre el planteamiento de arbitrabilidad procesal presentado por el Patrono, concluimos que la querrela del señor Israel Ramos Reyes, presentada por la Unión, es arbitrable procesalmente.

CONTENCIONES DE LAS PARTES SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERRELLA

En el presente caso nos corresponde determinar si de acuerdo a la ley y el Convenio Colectivo, el querellante, Israel Ramos Reyes, tiene derecho a que se le pague el periodo de tomar alimento de 12:00 md a 1:00 p.m., desde el año 2012 hasta el 2015; en aquellas ocasiones que no registraba dicho periodo por encontrarse trabajando como chofer fuera de su sitio oficial de trabajo.

La Unión, para sostener su reclamación, presentó el testimonio del querellante Israel Ramos Reyes y del chofer Ángel L. Vélez Cruz. El querellante expresó que era chofer del rector del Recinto de Arecibo, ya que se retiró en el 2018. Que como chofer debía viajar al Recinto de Ponce y a San Juan, que en ocasiones tenía hora de entrada, pero no de salida y que su hora de almuerzo era de 12:00 md a 1:00 p.m. Añadió que cuando se encontraba físicamente en el Recinto de Arecibo, donde estaba asignado como chofer, realizaba sus cuatro "ponches" y tomaba su hora de almuerzo. Sin embargo, cuando se encontraba unas 5 millas fuera del Recinto no podía "ponchar" su hora de almuerzo y que en muchas ocasiones no se le pagaba dicho periodo a pesar de estar trabajando. Argumentó que se enteró que a los chóferes de Ponce se les estaba pagando el periodo de tomar alimento.

Por su parte, el señor Ángel Vélez Cruz, en esencia, testificó que es chofer del Recinto de Ponce, que, entre sus funciones esta, el transportar estudiantes, profesores y documentos. Indicó que el periodo de alimento se pagaba dependiendo de la hora de salida del Recinto, del viaje y si la hora de almuerzo te cogía en la calle.

De parte del Patrono, se presentó el testimonio del señor Cornier, director de recursos humanos. Éste indicó en forma categórica, que si se trabaja durante el periodo de tomar alimento hay que pagarlo como corresponde y que en ningún momento se ordenó a los choferes que no podían almorzar. Añadió que incluso algunas veces se sentaba con el señor Ismael Ramos a almorzar en el Recinto de Ponce. Reveló que lo que determina el pago del periodo de tomar alimento no es estar fuera del Recinto Oficial y sí, si llegada la quinta hora la persona se encuentra trabajando. Finalmente, el Patrono presentó unas catorce (14) tarjetas de asistencia del testigo presentado por la Unión, el señor Ángel Vélez, chofer del Recinto de Ponce, para dejar establecido que estas se convierten en nómina y por ende en pago por trabajo realizado. De igual forma para demostrar que cuando aparecen dos "ponches", los cuales están acompañados de un asterisco, se procedía con el pago del periodo de tomar alimento. Explicó que el señor Eduardo Dosal es la persona con la cual los choferes deben comunicarse vía telefónica para dejarle saber qué día en específico no habían podido tomar su hora de alimento y qué gestiones estaban realizando que así lo impidieran.

El Periodo de tomar alimentos permite que los empleados tengan un descanso durante su jornada regular de trabajo. Este, al ser definido en el Reglamento Número 9017, menciona que durante dicho tiempo un empleado interrumpe los servicios que

servicios que le presta a su Patrono para usarlo libremente y no tener que prestar la más mínima atención a las obligaciones de su cargo.¹⁰ Por tanto, como norma general, todo Patrono deberá conceder una hora para el periodo de tomar alimento, que tendrá que comenzar no antes de concluida la segunda hora de trabajo consecutiva, ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva. Así que, todo Patrono que requiera o permita que un empleado trabaje durante su periodo de tomar alimento deberá compensar ese periodo, o su fracción.

Siendo la Unión la parte promovente de la querrela es a ésta a quien le corresponde presentar de forma específica los datos y pormenores de lo que pretende reclamar, tales: como las fechas en las cuales ocurrió la violación, datos que demuestren que el Patrono le requirió trabajar en el periodo de tomar alimento, salario por hora y cualquier otra información relevante que coloque a ésta Árbitro en posición de decidir la controversia. No olvidemos que en el proceso de evaluación, el juzgador de los hechos debe evaluar la evidencia presentada a los fines de determinar cuáles hechos han quedado establecidos o demostrados, sujeto a que la obligación de que presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en la controversia.¹¹ De acuerdo a jurisprudencia de *Sierra v. Eastern Sugar Associates*¹², el empleado ha cumplido con el requisito de ley que impone el peso de la prueba, si demuestra que en realidad ha realizado trabajo por el cual no ha sido debidamente compensado y si aduce suficiente evidencia que demuestre la cuantía y extensión de ese trabajo, como inferencia justa y razonable. Es entonces que la obligación de aducir

¹⁰ Artículo V (14) del Reglamento Núm. 9017.

¹¹ 32 L.P.R.A. AP IV, 1979 Reglas de Evidencia.

¹² 71 DPR 888 1950.

prueba pasa entonces al patrono, quien deberá ofrecer evidencia respecto a la cantidad exacta del trabajo realizado o evidencia que controvierta la razonabilidad de diferencia que ha de hacerse de la prueba ofrecida por el empleado.

De la prueba presentada y examinada se desprende que el periodo de tomar alimento concedido al querellante era de 12:00 md a 1:00 p.m. y que no existía ninguna directriz a los efectos de requerirle que no almorzara cuando se encontrarse fuera de su área de trabajo oficial. Aunque el querellante indicó que cuando trabajaba fuera del Recinto de Arecibo, al que estaba asignado, en ocasiones no paraba para almorzar, no pudo demostrar en qué fechas ocurrieron tales eventos. Por el contrario, expresó que contrario a sus compañeros choferes, no se comunicaba con el señor Eduardo Dosal, persona encargada a esos efectos, para indicar en cada jornada, si no había tomado su hora de alimento y las razones para ello. Esta práctica era esencial para que el Patrono pudiese autorizar el pago de dicho periodo. El querellante solo se limitó a decir que no le comunicaba a nadie los días que no almorzaba y que él era el chofer del rector. Por tanto, en la querella ante nuestra consideración el querellante se limitó a reclamar paga por el periodo de tomar alimento que alegadamente trabajó, pero la evidencia sometida para sustentar su reclamación resultó insuficiente.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo y conforme a los hechos, el Derecho, y la evidencia presentada, se emite el siguiente laudo.

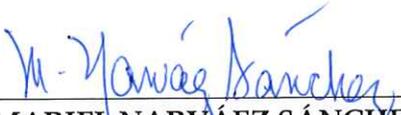
LAUDO DE ARBITRAJE

La querella presentada por la Unión es arbitrable procesalmente. De acuerdo a la ley, el Convenio Colectivo y la prueba el querellante Israel Ramos Reyes, no tiene

derecho al pago del periodo de alimento del 2012 al 2015. De este modo, se ordena el cierre con perjuicio de la querrela presentada por la Unión por esta no proceder.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 15 de octubre de 2021.


MARIEL NARVÁEZ SÁNCHEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 15 de octubre de 2021; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO POLONIO J GARCÍA
GARCÍA & FONT
PO BOX 2079
AIBONITO PR 00705

SR WILFREDO CORNIER
DIRECTOR REC HUM
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA
2250 AVE LAS AMÉRICAS STE 555
PONCE PR 00717-0777

LCDO RICARDO J GOYTÍA DÍAZ
GOYTÍA DÍAZ & ALONZO ORTÍZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

SR NELSON PEÑA RODRÍGUEZ
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
UNIÓN DE TRABAJADORES IND DE PR
PO BOX 22014 UPR STA
SAN JUAN PR 00931


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III