

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

MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL

(Querellante)

v.

CCI LIMITED PARTNERSHIP HNC
COCA COLA PUERTO RICO BOTTLERS
(Querellado)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NUM. A-26-891

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUTANTIVA

CASO NÚM. A-26-892

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO:
IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe fue citada en dos (2) ocasiones para atenderse en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan a saber: el martes, 3 de junio de 2025 y el martes, 4 de noviembre de 2025. El jueves, 30 de octubre de 2025, la Lcda. Yolanda Da Silveira Neves, representante legal del Patrono, solicitó presentar una alegación de falta de arbitrabilidad mediante el mecanismo de alegatos y memorandos de derecho. La Lcda. Carmen Amparo Delgado Cifuentes, representante legal de la

Unión, no presentó objeción a dicha solicitud. A tales efectos, la licenciada Da Silveira solicitó un término hasta el 11 de diciembre para someter su correspondiente alegato. El 10 de diciembre de 2025, la Lcda. Da Silveira solicitó una prórroga para someter su alegato y se le concedió hasta el 13 de enero de 2026, para someter el mismo. El 14 de enero de 2026, nuevamente la licenciada Da Silveira solicitó una extensión de término y se le concedió hasta el viernes, 23 de enero de 2026, para someter el mismo. El 24 de enero de 2026, finalmente, la licenciada Da Silveira sometió el correspondiente alegato. Una vez recibido el mismo y para garantizar el debido proceso de Ley, se emitió resolución concediéndole a la licenciada Delgado, representante legal de la Unión hasta el viernes, 27 de febrero de 2026, para poder replicar el mismo. El 27 de febrero de 2026, la licenciada Delgado solicitó una extensión de término para presentar su alegato en réplica y se le concedió hasta viernes, 13 de marzo de 2026, para poder presentar el mismo. El 13 de marzo de 2026, la licenciada Delgado presentó su alegato por lo cual estamos en posición de resolver.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron proyectos por separado, a saber:

POR EL PATRONO:

"Que el Honorable Árbitro determine si la querrela es arbitrable en base al Agravio, la *Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro*. Sustantivamente bajo el Artículo I Declaración de Propósitos, el Art. VII Derechos de Administración y el Art. XXXV sobre el Acuerdo Total del Convenio Colectivo la querrela es arbitrable pues en el Convenio Colectivo la Unión le cedió al Patrono el derecho unilateral de establecer el derecho al Patrono de establecer normas y estándares de eficiencia, mantener el orden y eficiencia de sus operaciones y del trabajo a realizarse por los empleados representados por la Unión. Procesalmente porque la Unión incumplió con los términos y condiciones acordados por las partes en el Artículo XI de Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje para que una querrela sea arbitrable procesalmente ante el Negociado de Conciliación y arbitraje (NCA); Del Honorable determinar que la querrela no es arbitrable sustantiva y/o procesalmente que proceda a desestimar la misma.

Si por el contrario el Honorable Árbitro determina que la querrela es arbitrable que proceda a señalar una vista evidenciaría para determinar si al amparo de las disposiciones del Convenio Colectivo y el derecho aplicable procede la reclamación sobre la interpretación del Convenio colectivo presentada por la Unión en la *Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro* en representación de Willie Joe Torres, bajo el Convenio Colectivo y el Derecho aplicable".

POR LA UNIÓN:

La Unión no incluyó en su alegato escrito un Proyecto de Sumisión. Ésta solo solo se limitó a replicar los argumentos esbozados por el Patrono; de manera que expone las razones por lo cual la querrela de autos es arbitrable tanto en su modalidad sustantiva como procesal.

Luego de analizar ambos alegatos a la luz de los planteamientos de las partes y la evidencia admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar, en primera instancia, si la querrela bajo el Caso Número A-25-840, es arbitrable sustantivamente o no. De determinar que no es arbitrable sustantivamente, se desestimaré la querrela. De determinar que la querrela es arbitrable sustantivamente, proceder a analizar si la misma es arbitrable en su modalidad procesal. De no ser arbitrable procesalmente, se desestimaré la querrela. De ser arbitrable sustantivamente y procesalmente, se citará a una vista para atender los méritos del caso en su fondo.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

A. CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO I

DECLARACIÓN DE PROPOSITOS

Es la intención y el propósito de este Convenio Colectivo y las partes que lo firman proveer relaciones respetuosas, ordenadas, enmarcadas en la negociación de Buena Fe entre la Compañía y la Unión; asegurar la disposición de las quejas y agravios, así como de cualquier controversia que pueda surgir en las relaciones obrero-patronales, incluyendo a los empleados; y mantener la mayor eficiencia de los empleados en el

¹ Artículo XIII - Sobre la Sumisión:

b) En la eventualidad 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) asunto(s) precisos(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, 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.

desempeño de sus funciones y la calidad de los productos de la Compañía, para beneficio de ambas partes.

ARTÍCULO VIII
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: Excepto según expresamente limitado por este Convenio colectivo, la Compañía retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio incluyendo el derecho a:

- a. Programar, dirigir y controlar toda la fuerza obrera y todas las operaciones de la Compañía, incluyendo métodos y procedimientos de producción y almacenamiento, establecer y poner en vigor normas y "standards" para establecer y mantener la calidad de los productos de la Compañía y del trabajo a realizarse por los empleados; establecer y cambiar jornadas de trabajo, preparar y modificar itinerarios de trabajo, según lo requieran las operaciones de la Compañía; mover, cambiar y/o trasladar empleados entre las diferentes clasificaciones y departamentos de la Compañía; asignarles a sus empleados trabajo en distintas clasificaciones y/o departamentos en un momento dado, en forma temporera o permanente.
- b...
- c...
- d. Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones.
- e...
- f...
- g...
- h...
- i...
- j. Establecer e implementar aquellas reglas y reglamentos razonables, incluyendo entre otros, Reglamentos Disciplinarios, Reglamentos sobre Asistencia al Trabajo,

Reglamentos para la Detección de Sustancias Controladas, Sistemas de Cámaras de Video, Reglamentos sobre Registro de Bultos y/o Vehículos que entren a la propiedad de la Compañía, etc., y aquellos que de tiempo en tiempo la Compañía estime necesario con el propósito de mantener el orden, la disciplina, la asistencia al trabajo, la seguridad de los empleados y del equipo y maquinaria, y de la eficiencia de sus empleados y de sus operaciones y el servicio cortés a los clientes.

Sección 2: La omisión por la Compañía de ejercer los derechos que tienen reservados para sí, o el ejercicio de éstos en determinada forma, no constituirá una renuncia de tales derechos o de la facultad de la Compañía de ejercer los mismos en alguna otra forma que no esté en conflicto con los términos de este Convenio Colectivo.

Sección 3: Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas o limitadas por este Convenio quedan retenidas por la Compañía. El listado de derechos específicos en este Artículo no tiene la intención o debe interpretarse en formas restrictiva, o a modo de renuncia de cualesquiera otros derechos de administración no incluidos en dicho listado, independientemente de si tales derechos han sido o no ejercidos por la Compañía en el pasado.

Sección 4: Los derechos antes señalados no serán ejercidos de forma arbitraria, caprichosa y/o discriminatoria.

ARTÍCULO XI

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS y ARBITRAJE

Sección 1: Toda queja o agravio relacionada con la administración o interpretación de las disposiciones de este Convenio Colectivo que, de algún modo afecte a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo o a la Unión, será

sometida y/o presentada durante su vigencia, sujeto a lo pactado en este Artículo, el cual será el procedimiento exclusivo para la resolución de toda queja o agravio.

Sección 2: En caso de que la Compañía le interese llevar una disputa o controversia ante el Procedimiento de Quejas y Agravios, esta iniciará el proceso en el Segundo Paso.

Sección 3: Para propósitos de este Artículo el término "días laborables" será durante horas regulares de oficina, de lunes a viernes, excepto días feriados.

Sección 4: En cualquier reunión para discutir una acción disciplinaria, la Compañía le ofrecerá al empleado el poder estar acompañado por un delegado de la Unión o el representante. Del empleado solicitar dicha representación, el Unionado podrá negarse a contestar preguntas hasta que llegue el delegado o representante.

Sección 5: Si surgiere un agravio y/o queja conforme se dispone en las secciones 1 y 2 que preceden, este será resuelto en forma final y obligatoria, según el siguiente procedimiento:

PRIMER PASO:

- a. El empleado agraviado, a través de un delegado, presentará el agravio, por escrito, al Supervisor Inmediato del empleado agraviado, dentro del término de diez (10) días laborables siguientes a la ocurrencia deberá contener con especificidad el día, hora, artículo del convenio en controversia, nombre del empleado agraviado y hechos relacionados a la alegada violación, así como el remedio solicitado.

SEGUNDO PASO

- a. El empleado agraviado, a través de un delegado, presentará el agravio, por escrito, al Supervisor

inmediato del empleado agraviado, dentro del término de diez (10) días laborables siguientes a la ocurrencia deberá contener con especificidad el día, hora, artículo del convenio en controversia, nombre del empleado agraviado y hechos relacionados a la alegada violación, así como el remedio solicitado.

- b. En este Segundo Paso, el Director de Recursos Humanos o la persona designada por éste y el Representante de la Unión, junto con el delegado que está procesando la querrela, deberán reunirse dentro de los siguientes siete (7) días laborables para discutir y tratar de resolver dicho agravio.
- c. Si el agravio no se resuelve en dicha reunión, la Compañía notificará su decisión final por escrito a la Unión dentro de los próximos siete (7) días laborables siguientes a la reunión en el Segundo Paso. En aquellos, en que no medió una amonestación escrita, la Compañía explicará por escrito la razón de su decisión.

TERCER PASO:

De no solucionarse satisfactoriamente el agravio en el Segundo paso, la Unión someterá la querrela al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, dentro de los siguientes quince (15) días laborables de emitida la decisión de la Compañía en el Segundo Paso.

Sección 6: PROCEDIMIENTO Y/O DISPOSICIONES APLICABLES EN ARBITRAJE

- a. La parte que solicite el arbitraje deberá notificar su solicitud al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento

del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (en adelante "NCA") describiendo la cuestión o controversia y el/los nombre(s) de el/los empleados incluidos en la querella y la fecha que surgió el agravio.

- b. ...
- c. ...
- d. Ningún empleado tendrá derecho a solicitar arbitraje. Solo la Unión y la Compañía podrán solicitar arbitraje bajo este Convenio Colectivo.
- e. El Árbitro resolverá las controversias sometidas y aquellas que envuelvan la interpretación o aplicación de los términos de este Convenio Colectivo cualquier enmienda al mismo por escrito entre las partes.
- f. **El Árbitro no tendrá autoridad para cambiar, modificar, alterar, omitir, desconsiderar o ignorar ninguno de los términos de este Convenio Colectivo ni tampoco para añadir, restar o modificar ninguna disposición del Convenio Colectivo. (Énfasis suplido).**
- g. La decisión del Árbitro será judicial, no legislativa y su jurisdicción está limitada por el Convenio colectivo
- h. La decisión del Árbitro será final y obligatoria, siempre y cuando el Laudo sea emitido conforme a Derecho...
- i. **Cuando una parte presente una alegación de falta de arbitrabilidad de la querella, el Árbitro no podrá recibir prueba, ni resolver nada con respecto a los méritos de la querella hasta que haya emitido un laudo con respecto al/los planteamientos de arbitrabilidad sometidos.**

- j. El incumplimiento por cualquiera de las partes con los términos incluidos en este Artículo constituirá una pérdida de posición en cuanto al agravio o querrela para la parte que incumplió con dicho término. (Énfasis suplido).
- k. Los límites de tiempo establecidos en este Artículo podrán ser extendidos o modificados únicamente por mutuo acuerdo y por escrito entre la Unión y la Compañía.

ARTÍCULO XXV - ACUERDO TOTAL

Las partes contratantes reconocen que durante las negociaciones que culminaron en este Convenio, cada una de ellas tuvo el derecho y la oportunidad ilimitada de formular demandas y disposiciones con respecto a todas las materias sobre beneficios marginales, práctica y costumbres, condiciones de empleo, etc., y que todos los acuerdos y convenios alcanzados por ellas mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades aparecen expresados en este Convenio.

Las partes reconocen asimismo que este Convenio contiene todas las condiciones de trabajo acordadas por ambas y que a partir de la fecha de vigencia serán las únicas condiciones de trabajo que regirán las relaciones de las partes.

Este Convenio no podrá ser modificado, enmendado o darse por terminado, excepto mediante estipulación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes y es la intención de las partes contratantes reservar para cualquier convenio futuro que comience a regir después de la expiración de este Convenio Colectivo cualquier y todos los asuntos que no estén expresamente cubiertos por este Convenio.

ARTÍCULO XXXVII
VIGENCIA

Sección 1: Este Convenio colectivo entrará en vigor el día 11 de marzo de 2024 y continuará en vigor por un periodo de (5) años posteriores a su firma hasta el 10 de marzo de 2029.

IV. EVIDENCIA ADMITIDA

A. EXHIBITS DEL PATRONO:

- Exhibit 1:** Convenio Colectivo entre Coca Cola y Movimiento Solidario Sindical aplicable a la controversia vigente, desde el 11 de marzo de 2024 al 10 de marzo de 2029.
- Exhibit 2:** Agravio presentado por la Unión el 18 de marzo de 2025.
- Exhibit 3:** Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro radicada por la Unión el 24 de marzo de 2025.
- Exhibit 4:** Tabla de Productividad requerida en el área de almacén vigente desde el 30 de enero de 2022.
- Exhibit 5:** Agravio presentado por la Unión el 9 de enero de 2025.
- Exhibit 6:** Determinación de Unidad Apropiaada expedida por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo
- Exhibit 7:** Convenio Colectivo entre Coca Cola y Movimiento Solidario Sindical aplicable a la controversia vigente, desde el 11 de marzo de 2019 al 10 de marzo de 2024.

B. EXHIBITS DE LA UNIÓN

- Exhibit 1:** Amonestación Verbal por Baja Productividad dada al querellante el Sr. Willie Torres el 12 de marzo de 2025.

Exhibit 2: Agravio presentado por la Unión el 18 de marzo de 2025., en el mismo se impugnó la amonestación por baja productividad impartida al querellante el 12 de marzo de 2025.

V. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. Entre el Patrono y la Unión existe un Convenio Colectivo acordado, el cual rige las relaciones obrero-patronales. El mismo está vigente desde el 11 de marzo de 2024 al 10 de marzo de 2029; y es aplicable a la controversia de autos. **(Véase Exhibit 1, Patrono).**
2. El 30 de enero de 2022, 27 de junio de 2022 y 27 de febrero de 2023, el Patrono estableció y revisó los índices de productividad requeridos para los empleados de almacén. **(Véase Exhibit 4, Patrono).**
3. El 12 de marzo de 2025, el empleado querellante, William Torres, fue amonestado verbalmente por no cumplir, de acuerdo a las razones por las cuales fue amonestado, con los índices de productividad requeridos. **(Véase Exhibit 1, Unión).**
4. El 18 de marzo de 2025, el delegado de la Unión en el taller, presentó una querrela en representación de éste, mediante la cual se impugnó la amonestación recibida por el querellante, señor Torres. A la sazón se solicitó la eliminación de dicha amonestación de su expediente. **(Véase Exhibit 2, Patrono y Unión).**

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El Patrono argumentó en su alegato que la querrela no era arbitrable en su modalidad sustantiva. Éste alegó que la querrela trata sobre el interés de la Unión de impugnar los índices de productividad establecidos por el Patrono para los empleados de almacén. Que conforme al Artículo VIII de Derechos de Administración, el Patrono goza de todos los

derechos de dirigir y controlar toda la fuerza obrera y todas las operaciones de la Compañía. Además, de establecer y poner en vigor las normas y "standards" para mantener el orden y la eficiencia de sus operaciones y la Unión está impedida, conforme al Convenio Colectivo, de cuestionar dichas facultades.

La Unión, por su parte, alegó que aunque es cierto que el Convenio Colectivo le da la facultad al Patrono de administrar su negocio, el mismo expone que no puede ejercer esos derechos de forma arbitraria y caprichosa. Que el caso versa sobre la impugnación de una amonestación escrita dada al querellante por alegada baja productividad y que la tabla de índice de productividad presentada por el Patrono, que data del año 2022 y 2023, no ha sido autenticada de manera que este árbitro pueda adjudicar como ciertos los índices presentados.

Conforme a lo antes descrito y la prueba presentada, estamos compelidos a resolver, que **NO le asiste la razón al Patrono. Veamos.**

La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en su versión sustantiva o procesal².

² Demetrio Fernández, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, página 236.

La defensa de arbitrabilidad sustantiva, se levanta en el foro arbitral con el propósito de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que tiene ante sí. La arbitrabilidad sustantiva cuestiona la facultad y autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y atender los méritos de la querella.

Los tratadistas han reseñado en la jurisdicción arbitral, que la arbitrabilidad sustantiva tiene lugar cuando una parte plantea que determinada querella no está cubierta por el convenio colectivo, **o que el asunto traído está excluido del procedimiento de quejas y agravios**, o cuando los hechos que motivan la querella surgieron cuando no había un convenio colectivo vigente. Cuando examinamos la definición de querella que nos provee el Convenio Colectivo, vemos que la misma es una amplia:

Sección 1: Toda queja o agravio relacionada con la administración o interpretación de las disposiciones de este Convenio Colectivo que, de algún modo afecte a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo o a la Unión, será sometida y/o presentada durante su vigencia, sujeto a lo pactado en este Artículo, el cual será el procedimiento exclusivo para la resolución de toda queja o agravio.

Además de lo antes expresado, es necesario examinar los pasos previos a la radicación en Arbitraje. Examinados dichos pasos, fácilmente se puede colegir que el caso trata sobre una impugnación a la acción disciplinaria tomada por el Patrono el 12 de marzo de 2025, la cual tiene el potencial de afectar la estabilidad de empleo del querellante. Ante

ello, y por todos los fundamentos expresados anteriormente, **entendemos que la querella incoada por la Unión ante este Foro bajo el Número, A-25-840, es arbitrable sustantivamente.**

VII. SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono alegó que la querella de autos tampoco era arbitrable en su modalidad procesal, ya que, alegadamente, la Unión incumplió con los requisitos establecidos en la Sección 5 y 6 del Artículo XI, sobre el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje. Es necesario señalar que no fue específico en cuanto a cuál o cuáles requisitos la Unión no cumplió. Además, éste vuelve a levantar la defensa de que el caso trata sobre el cuestionamiento de las métricas de productividad establecidas por el Patrono años atrás, por lo cual la Unión no puede cuestionar las mismas.

La Unión, por su parte, nuevamente argumentó que el caso versa sobre el cuestionamiento de la acción disciplinaria impartida por el Patrono el 12 de marzo de 2025, al señor Torres por, alegadamente, éste no cumplir con unos estándares de productividad. Que la Unión sí cumplió con los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo al radicar su querella dentro de los términos establecidos, identificar la controversia, el Artículo del Convenio que aplica a la controversia y el remedio solicitado. Contando con los argumentos

y evidencia sometida por ambas partes, de entrada resolvemos que no le asiste la razón al Patrono.

Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó dentro del término y conforme al procedimiento de quejas y agravios contractualmente acordado entre las partes. (Énfasis suplido). Los árbitros están llamados a sostener las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha del acontecimiento que dio base a la querella y en la forma en que las partes pactaron resolver sus controversias. (Énfasis suplido). Aunque usualmente el que alega falta de arbitrabilidad, tiene el peso de la prueba para demostrar tales alegaciones, este principio tiene una excepción, cuando la parte querellada alega que la parte querellante no cumplió con los requisitos pre-arbitrales contenidos en el Convenio Colectivo

El Tribunal Supremo de Puerto Rico reiteradamente ha expresado que un Convenio Colectivo es un contrato que como tal, tiene fuerza de ley entre las partes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. Específicamente en el caso: Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 DPR 258 (1961), nuestra más alta curia expresó que: "*El Convenio Colectivo obliga al Patrono, a la Unión y a los miembros individuales de la Unión... Como resultado, ni el Patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas... y rechazar otras*". (Énfasis suplido).

Fue un hecho incontrovertido, conforme a la prueba presentada y creída por este árbitro, que la Unión cumplió con el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje contenidos en el Convenio Colectivo. La Unión estipuló los hechos inherentes a la controversia, el Artículo del Convenio Colectivo aplicable a la controversia y el remedio solicitado. El Patrono estableció como defensa que la querrela trataba de la impugnación de unos índices de productividad en el vacío, cuando el caso lo que trata en realidad es de la impugnación de una medida disciplinaria tomada por éste. El Patrono no puede eludir su responsabilidad de atender este caso y demostrar la justa causa para la imposición de la medida disciplinaria, demostrando en sus méritos, **que notificó adecuadamente y por escrito, las métricas de productividad exigidas para su plaza y que en la aplicación de tal medida no medió capricho o arbitrariedad al efecto.**

Por los fundamentos antes expuestos, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La querrela planteada bajo el Caso Número **A-25-840**, es **arbitrable procesalmente**. Por lo cual, se ordena a las partes a comparecer el **jueves, 11 de junio de 2026**, a las **8:30 a.m.**

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQESE

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 9 de abril de 2026.



IVÁN M. AVILÉS CALDERÓN
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 9 de abril de 2026, y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sr. José Delucca
Representante MSS
unionmss@icloud.com

Lcda. Carmen Delgado
Representante Legal MSS
Lcda.carmendelgado@icloud.com

Sr. José Del Valle Bigelow
Director Recursos Humanos
Coca Cola PR
Jd2478@cc1net.com

Lcda. Yolanda Da Silveira Nieves
Representante Legal Coca Cola PR
ydasilveira@gmail.com



MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA