

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan PR 00917-5540

PUERTO RICO TELEPHONE
COMPANY - PRTC
(Patrono)



UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS - UIET
(Unión)

Y

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-2393*¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

CASO NÚM: A-10-1795

SOBRE: INVACIÓN DE UNIDAD
CONTRATANTE -
SUBCONTRATACIÓN

ÁRBITRO
JUAN CARLOS DÍAZ MONTALVO

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje se celebraron el 24 de agosto de 2010 y el 8 de octubre de 2010, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por Puerto Rico Telephone Company, en adelante "la Compañía, el Patrono o la PRTC", comparecieron: la Lcda. Alicia Figueroa, asesora legal y portavoz; el Sr. Miguel A. Rolón, oficial laboral y representante; el Sr. Orlando Torres Zayas, gerente de cobros y testigo; y la Sra. Sandrelly Córdova, testigo.

Por la Unión Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante "la Unión", "la UIET", comparecieron: el Lcdo. Oscar Pintado, asesor laboral y portavoz; la Sra. Gloria Casanova, representante; y la Sra. Ester Rosario Charles, testigo.

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus posiciones. El caso quedó sometido el 28 de marzo de 2011, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos memorandos de derecho.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo con respecto al asunto que sería resuelto en el presente caso, por lo que ambas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión a saber:

Por el Patrono:

Determinar conforme al Convenio Colectivo y a la prueba presentada si el Árbitro tiene jurisdicción para entender la presente controversia. De entender que tiene jurisdicción, determinar si el Patrono actuó conforme al Artículo 63 del Convenio Colectivo al sub-contratar temporeraamente funciones nuevas. [sic]

Por la Unión:

Determinar de conformidad al Convenio Colectivo si la Puerto Rico Telephone Company infringe o no los términos del mismo al permitir que el personal supervisor o no supervisor que no están incluidos en Unidad Contratante en situaciones y circunstancias que están expresamente prohibidas y/o que no están permitidas en el Convenio Colectivo, que el honorable árbitro determine el remedio adecuado, incluyendo una Orden para que la PRTC cese y desista de inmediato de utilizar personal no unionado para realizar trabajo asignado a empleados dentro de la Unidad Apropiaada. [sic]

Acorde con el reglamento que rige el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, conforme a la prueba y al Convenio Colectivo, si la querella es arbitrable sustantivamente o no.

De determinar que la querella es arbitrable sustantivamente; determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo o no al subcontratar labores y asignar trabajo a empleados no incluidos en la de la Unidad Apropiaada. De determinar que la subcontratación y la asignación de labores a empleados no incluidos en la Unidad Contratante no estuvo justificada proveer el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO³

ARTÍCULO 18

TRABAJO DE LA UNIDAD CONTRATANTE

Sección 1

La compañía acuerda que el personal empleado en capacidad de supervisor o no supervisor que no esté incluido dentro de la Unidad Contratante, no harán trabajo asignado a empleados de la Unidad Contratante, excepto en casos de emergencia y/o circunstancias donde empleados de la Unidad Contratante, según se define en este Convenio, no estén disponibles. Nada de lo anteriormente expuesto limitará la función normal de la gerencia de instruir, adiestrar y dirigir el trabajo de empleados dentro de la Unidad Contratante.

Sección 2

Para los efectos de este Artículo "casos de emergencia" significará casos de fuerza mayor tales como:

² El Artículo XIII, Inciso (b) -Sobre la Sumisión- del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone: b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

³ Exhibit Núm. 1 Conjunto; Artículo 18 y 63 del Convenio Colectivo. Vigente desde el 18 de enero de 2006 hasta el 17 de enero de 2011.

- a. Emergencia Nacional
- b. Huracanes
- c. Incendios
- d. Inundaciones
- e. Terremotos
- f. Casos de averías donde el número de empleados disponibles no sea suficiente y/o cuando no hayan podido corregirla.

Sección 3

Para los efectos de este Artículo el concepto "cuando los empleados de la Unidad Contratante no estén disponibles" significará circunstancias tales como en las que:

- a. Se requiera tiempo extra y el personal la Unidad Contratante, de la clasificación requerida, no esté disponible para trabajar tiempo extra.
- b. Cuando se acumule trabajo en forma anormal y el personal unionado disponible no es suficiente para cubrir las necesidades del servicio. Esta circunstancia no podrá justificar que se realice labor de la unidad apropiada con personal que no es de la unidad en un lugar o en una clasificación específica por más de noventa (90) días.
- c. Cuando por motivo de ausencia de personal unionado se afecte el servicio, requiriendo que otro personal realice el trabajo.

Cuando surjan las circunstancias contempladas en los párrafos b. y c. la Compañía agotará el recurso de traer personal unionado disponible de la misma clasificación desde otros centros de trabajo de la Compañía pertenecientes al mismo departamento y ubicados en la misma área geográfica en donde exista la necesidad, siempre y cuando no se afecte la operación de estos otros centros de trabajo.

Durante el transcurso del tiempo del proceso de agotar el recurso de traer personal unionado, la Compañía podrá tomar la medidas necesarias para que no se interrumpa el servicio siempre que la instrumentación de esas medidas no anule el propósito expresado en el párrafo precedente.

Entendiéndose, sin embargo, que la anterior disposición aplicará única y exclusivamente cuando las situaciones contempladas en los párrafos b. y c. se deban a o sean consecuencia directa del desenvolvimiento normal de los servicios que presta la Compañía. Bajo ninguna circunstancia aplicará cuando las situaciones contempladas en los párrafos b. y c. sean consecuencia directa o indirecta de actuaciones del personal de la Unidad Contratante encaminadas a producir un acumulamiento anormal de trabajo: tales como "slowdowns", ausencias anormales o concertadas del personal unionado de la Compañía, o cualquier actuación de las expresadas en el artículo de "No Huelga y No Cierre Forzoso" del Convenio Colectivo y/o acciones disciplinarias tomadas como resultado de la conducta anteriormente indicada.

El personal unionado realizará las labores que le correspondan cuando surjan las excepciones indicadas en este Artículo.

La intención de las partes en ese acuerdo es evitar que el personal gerencial desplace al personal unionado en su trabajo regular y al trabajar tiempo extra, y en ningún momento prohibir que se lleven a cabo sus operaciones como empresa de servicio público normalmente.

Este acuerdo no tiene intención de permitirles a los supervisores efectuar labor de la Unidad Contratante en todo momento.

Sección 4

La Compañía acuerda que no le asignará trabajo de supervisión, ejecutivo, gerencial o confidencial a empleados que pertenezcan y estén incluidos en la Unidad Contratante.

ARTÍCULO 63

CONTRATACIÓN

Sección 1

La subcontratación de labores, tareas, servicios y funciones no se utilizará para cesantear o desplazar a empleados cubiertos por la unidad apropiada.

Sección 2

De determinarse que tiene efecto negativo sobre el trabajo realizado por los miembros de la unidad apropiada, las partes se reunirán para discutir qué medidas, si alguna, pueden adoptarse dirigidas a evitar o minimizar dicho efecto negativo.

Sección 3

En el caso de una alegada controversia que surja de la interpretación o aplicación de este Artículo, la Unión tendrá el derecho de proceder de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 54 "Procedimiento para Querellas" de este Convenio.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Patrono, en noviembre de 2009, sub contrató treinta y dos (32) empleados provenientes de una agencia de empleos y los asignó al centro de servicio de la PRTC en Barrio Palma del Municipio de Cataño. Los empleados subcontratados fueron asignados a realizar unas tareas como parte de un proyecto piloto -"campaña". El proyecto piloto está enfocado en trabajar los atrasos de pago del servicio telefónico de los abonados de la PRTC. La PRTC también subcontrató y ubicó a otros empleados en otros centros a través de la Isla para los mismos fines. En dichos centros de servicio operan los Representantes de Servicio de la PRTC; miembros de la Unidad Contratante de la UIET.

La Unión entendió que la tarea o función asignada a los empleados subcontratados formaba parte de las funciones de los Representantes de Servicio que ésta representa y, que dicha actuación del Patrono violaba las disposiciones del Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos. El Patrono, contrario a la

Unión, entendió que con tal actuación no violó el Convenio Colectivo. La Unión inconforme con la situación acudió al Negociado para resolver la controversia.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El Patrono alegó, en síntesis, que la querella no era arbitrable sustantivamente. Debido a que la misma implicaba una clarificación de unidad apropiada. Sostuvo que: las funciones eran nuevas, distintas a las que realizan los representantes de servicio que representa la Unión y que éstas nunca fueron parte de la Unidad Contratante; por lo que la jurisdicción para dilucidar dicha controversia le correspondía, exclusivamente, a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.

La Unión, por su parte, alegó que la querella era arbitrable sustantivamente, ya que su reclamación no contemplaba una clarificación de unidad apropiada, sino una reclamación por la violación contractual del Patrono al invadir la unidad apropiada mediante la contratación de personal no unionado.

Aquilatada la prueba presentada, determinamos que a la Unión le asiste la razón. Veamos.

La arbitrabilidad sustantiva es una defensa dirigida a cuestionar la jurisdicción del Árbitro para entender sobre un asunto específico. Dicha defensa se divide en dos puntos fundamentales: la jurisdicción del árbitro y su autoridad.

En primer lugar, la jurisdicción va ligada al ámbito de la cláusula de arbitraje, y el lenguaje de dicha cláusula es el criterio principal para determinar su alcance. Añadimos, que la misma queda ligada a lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los procedimientos del Negociado de Conciliación y Arbitraje. En segundo lugar, la autoridad se refiere a la facultad otorgada al árbitro por las partes, bajo el Convenio Colectivo y/o el acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos.

En el caso de autos, la controversia surge al amparo del Artículo 18 y 63 del Convenio Colectivo. Los mismos indican lo relativo a la invasión de unidad apropiada y la subcontratación de los trabajos o funciones pertenecientes a la unidad contratante.

Jurisprudencialmente se ha establecido que el procedimiento de clarificación de unidad apropiada se utiliza propiamente en las siguientes situaciones: (1) cuando un patrono expande sus operaciones y abre nuevos empleos en su establecimiento que son esencialmente similares o parecidos a los que ya estaban incluidos en la unidad apropiada; (2) cuando un patrono establece una nueva sucursal de la empresa en la cual hay empleados idénticos a los incluidos en la unidad apropiada; (3) cuando unos empleos que antes estaban excluidos de la unidad apropiada han evolucionado sustancialmente con el tiempo hasta adquirir características que los hacen muy similares o parecidos a los que componen la unidad; (4) cuando una empresa que tenía una unidad apropiada adquiere o se une a otra dedicada al mismo tipo de negocio que tenía

su propia unidad, pero que desapareció con la fusión; y (5) cuando un patrono no le informa a la Unión sobre la existencia de una categoría específica de empleos, por lo que ésta quedó fuera de la unidad, pero luego se permite añadirla mediante clarificación, por ser parte de una categoría más general incluida inicialmente.

Los casos sobre la clarificación de unidad apropiada son de jurisdicción exclusiva de la Junta. Sin embargo, ante el planteamiento de arbitrabilidad sustantiva, el Patrono no hizo evidente que el asunto a resolver estuviera dentro de las situaciones que activan el procedimiento de clarificación de unidad apropiada e impedirían la jurisdicción del árbitro⁴. La querrela de autos no contempla ninguna de las situaciones antes mencionadas, ya que la querrela gira en torno a la alegada violación contractual por motivo de la subcontratación de tareas pertenecientes a la unidad apropiada. El Convenio Colectivo en sus Artículos 18 y 63 gobiernan el asunto a resolver por lo tanto el mismo queda dentro de la autoridad y jurisdicción del árbitro.

⁴ Referirse al testimonio del Sr. Orlando Torres Zayas; donde admite que la tarea y los contratos no son una plaza de nueva creación.

La mera alegación de que una querrela es o no arbitrable no hace que la misma sea [o no] arbitrable y, si los términos, en el artículo de quejas, agravios y arbitraje, están claros no existe razón para que el asunto sea sometido a arbitraje. El Arbitraje Obrero Patronal en Puerto Rico, Demetrio Fernández; XXXV UPR Rev.Jur. (1966), 55.

"Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators." How Arbitration Works, 325; Elkouri 6th Ed. (2003).

Por todo lo cual, determinamos que la querrela es arbitrable sustantivamente.

VI. MÉRITOS

En síntesis. La Unión alegó que el Patrono violó el Convenio Colectivo al asignar tareas o funciones que realizan los representantes de servicio a personal empleado en capacidad de no supervisor y que no esté incluido dentro de la Unidad Contratante. También aludió a que no están presentes las situaciones contempladas en el Artículo 18 que permiten, por excepción⁵, la asignación de funciones a personal no incluido en la Unidad Contratante. Que dicha práctica ha resultado en un impedimento en el crecimiento de su matrícula.

El Patrono alegó que: no violó el Artículo 63 del Convenio Colectivo; la subcontratación del personal es temporal y dicha subcontratación es conforme al Artículo 63 del Convenio Colectivo. Que las funciones que realiza dicho personal son nuevas; distintas a las que realiza la Unidad Contratante y que dichas funciones no son parte de la Unidad Contratante. También alegó que el asunto a resolver estaba comprendido por el Artículo 63 del Convenio Colectivo y no bajo el Artículo 18 como pretendía la Unión.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LOS MÉRITOS

Nos corresponde determinar si el Patrono incurrió o no en violación al Artículo 18 del Convenio Colectivo vigente entre las partes por, alegadamente, éste invadir la

⁵ Exhibit Núm. 1 Conjunto; Artículo 18, Sección 2 y 3 del Convenio Colectivo. Casos de Emergencia y Empleados no disponibles.

Unidad Contratante mediante la asignación de trabajo, tareas o funciones a personal no supervisor -empleados subcontratados- y; si la subcontratación de dichos empleados fue conforme al Artículo 63 del mismo Convenio. Veamos.

El Artículo 18 -Unidad Contratante- del Convenio Colectivo gobierna el asunto relacionado con la asignación de funciones a personal supervisor y no supervisor; entiéndase, los empleados subcontratados. Dicho artículo indica que “el personal empleado en capacidad de supervisor y no supervisor que no esté incluido dentro de la Unidad Contratante, no harán trabajo asignado a empleados de la Unidad Contratante, excepto en casos de emergencia y/o circunstancias donde empleados de la Unidad Contratante, según se define en este Convenio, no estén disponibles.

De la totalidad de la prueba no surge que la asignación de trabajo o las subcontrataciones se dieran durante un caso de emergencia o por la falta de disponibilidad de los empleados de la Unidad Contratante según definidas en dicho Convenio Colectivo.

El Sr. Orlando Torres Zayas, gerente de cobros de la PRTC, testificó que las funciones no son producto de una la hoja de deberes enmendada y que dicho trabajo no es una plaza de nueva creación. También admitió que: los empleados subcontratados son parte de un proyecto piloto enfocado en realizar recordatorios de pago a los clientes que están en atraso; los subcontratos se dividen en “campañas”; las “campañas” responden a la cantidad de días que transcurre desde que el cliente recibe la facturación y no ha pagado la misma -días de mora-; las “campañas” se denominan 27, 43, 54 y PREBFP (pre baja de servicio); antes de noviembre de 2009 no se realizaban dichas

campañas; anterior a dicha fecha se comenzó un plan piloto con una cantidad de empleados muy reducida (4 ó 6); los Representantes de Servicio tienen entre sus funciones llamar a los clientes para recordarles que aún no han pagado el servicio y/o cobrarles, entre otras; para realizar dichas funciones no dependen de campañas porque lo hacen el año completo, ya que ese es el trabajo de los Representantes de Servicio; los subcontratos trabajan el área residencial que a su vez corresponde a una de las cuatro áreas que trabajan los Representantes de Servicio; los subcontratos utilizan el mismo sistema, tecnología y/o programa de computadora, MOSAICO, que utilizan los Representantes de Servicio para atender las llamadas que genera el mismo y; que las campañas son preparadas en el mismo sistema.

La hoja de descripción de deberes o funciones⁶ de los Representantes de Servicio indica que los mismos deben realizar, entre otras tareas, la siguiente:

... G. Verifica, desglosa, prepara estados de cuenta y **trabaja los atrasos de los clientes. Da seguimiento y tratamiento de cobro a las cuentas.** Desconecta los servicios a los clientes de acuerdo con los parámetros y procedimientos establecidos. **[Énfasis suplido].**

Somos del criterio de que las funciones que realizan los subcontratos, por limitadas que sean, son gestiones de cobro, por lo que las mismas siguen estando dentro de las funciones de los Representantes de Servicio -Unidad Contratante-. En ese sentido, le asiste la razón a la Unión en cuanto a su alegación de invasión de Unidad Contratante.

⁶ Exhibit Núm. 1 de la Unión; Incisos E, G, H, I, J, N, O, P, Q, R, S, V; entre otros.

El Artículo 63 -Contratación- gobierna el asunto relacionado con las subcontrataciones. El mismo dispone que la subcontratación de labores, tareas y funciones no se utilizará para cesantear o desplazar a empleados de la Unidad Contratante. No existe duda alguna de que el Patrono no cesantear o despidió empleados de la Unidad Contratante. Pero el término “desplazar” contenido en dicho Artículo resulta ambiguo ante las varias acepciones comunes que tiene dicho término; incluidas el despido y la sustitución⁷.

Surge de la totalidad de la prueba testifical y documental, que las partes estipularon⁸ la cantidad de empleados miembros de la Unidad Contratante y que, al día de la vista, el Patrono no había contratado el número de empleados restantes para cumplir con dicha estipulación. El Patrono dejó de contratar los empleados que formarían parte de la Unidad Contratante para luego subcontratar empleados que realizarían tareas pertenecientes a dicha Unidad. Entendemos que el Patrono subcontrató para evitar contratar como correspondía. La cantidad de empleados subcontratados por el Patrono es superior a la cantidad que estaba obligado a contratar, según la estipulación. Resulta razonable concluir que, con dicha acción, el Patrono sustituyó o desplazó los puestos que ocuparían los empleados que debió haber contratado por los empleados subcontratados.

En el caso de autos, limitarse a la acepción de “despido” del término “desplazar” tendría como consecuencia que, el Patrono, podría indiscriminadamente invadir la

⁷ Definiciones de Real Academia Española, Word Reference:
http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=desplazar;
<http://www.wordreference.com/es/en/frames.asp?es=desplazar>

⁸ Exhibit Núm. 2 de la Unión; Estipulación 16 de diciembre del 2009.

Unidad Contratante asignando tareas sin verse obligado a llenar los puestos a los que estaba obligado por tener disponible el recurso de la subcontratación de labores. Lo anterior, bajo el supuesto de que no estaría en violación de los Artículos 18 y 63 del Convenio mientras no cesanteé o despida a empleados de la Unidad Contratante.⁹ En otras palabras, el Patrono podría indiscriminadamente subcontratar tareas de la Unidad Contratante mientras congela vacantes y sustituye las mismas por los empleados subcontratados. Lo que dejaría sin efecto lo estipulado¹⁰ y lo provisto en el Artículo 18 - Invasión de la Unidad Contratante - del Convenio Colectivo.

De ambos¹¹ Artículos surge que la intención¹² de las partes es que no se utilice la subcontratación para cesantar o desplazar a miembros de la Unidad Contratante y Entendemos que la protección que brindan ambos Artículos a la Unidad Contratante es bastante amplia como para proteger a dicha Unidad frente a las prácticas objeto de la presente querella.

⁹ Al interpretar un término contractual ambiguo se debe evitar aquella interpretación cuyo resultado sea oneroso, absurdo o carente de sentido. [Traducción Nuestra] How Arbitration Works, 470-72; Elkouri 6th Ed. (2003).

Al interpretar un Convenio Colectivo, el árbitro debe atribuir al lenguaje utilizado su significado común, salvo cuando se disponga expresamente un significado o definición especial; a los términos técnicos les debe dar su significado usual. *Debe leer el convenio como un todo y cada parte debe interpretarla en referencia a las demás cláusulas*, de forma que le dé efectividad al propósito general del convenio. Los usos y las prácticas pasadas deben ofrecerle guías significativas para la interpretación de las cláusulas. El árbitro debe perseguir que la interpretación que haga de las disposiciones del convenio arrojen un significado razonable y efectivo de éste. (Énfasis nuestro). 122 D.P.R. 318, 330-331.

¹⁰ Exhibit Núm. 2 de la Unión; Estipulación de 16 de diciembre del 2009.

¹¹ La interpretación de las cláusulas del Convenio Colectivo se deben hacer como un todo, siempre y cuando no vaya contra la ley, la moral y el orden público. De acuerdo con la jurisprudencia establecida, el Tribunal Supremo ha enfatizado que el Convenio Colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley el cual obliga a las partes. Al momento de interpretar el mismo, se debe hacer como un todo y no por partes. *J.R.T v. Junta del Muelle de Ponce*, 122 D. P. R. 318 (1988).

¹² "si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas". 31 L. P. R. A. §3471.

evitar la asignación de tareas o funciones a personal que no sea miembro de la misma¹³.

Conforme a lo anterior expedimos el siguiente:

VI. LAUDO


Determinamos de conformidad con la prueba y el Convenio Colectivo que:

1. La querrela es arbitrable sustantivamente.
2. El Patrono violó el Artículo 18 del Convenio Colectivo al asignar trabajos, tareas o funciones pertenecientes a la Unidad Contratante a personal no supervisor no incluido dentro de la Unidad Contratante sin que existiera un caso de emergencia o indisponibilidad de los miembros de la Unidad Contratante. Ordenamos el cese y desista de esta práctica.
3. El Patrono utilizó la subcontratación de labores, tareas, servicios y funciones para desplazar a miembros de la Unidad Contratante. Por tanto, violó el Artículo 63 del Convenio Colectivo. Ordenamos el cese y desista de esta práctica.

¹³ La función principal de un árbitro, en el campo legal de las relaciones obrero-patronales, es interpretar las cláusulas de los convenios colectivos. Al ejercer esta función, el árbitro no se haya limitado exclusivamente al contenido del convenio, sino que puede hacer uso de otras fuentes siempre que no se aparte de la esencia del convenio. *J.R.T. v. Junta Adm. de Muelles Mun. De Ponce*, 122 D.P.R. 318, 331 (1988). El Árbitro debe perseguir que la interpretación que haga de las disposiciones del convenio arroje un significado razonable y efectivo del mismo. *J.R.T. v. Junta Adm. de Muelles Mun. De Ponce*, 122 D.P.R. 318, 331 (1988). Citando a CM Updergraff, *Arbitration of Labor Disputes*, 2da. Ed. Washington BNA Inc. 1961.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de junio de 2011.



JUAN CARLOS DÍAZ MONTALVO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 17 de junio de 2011, y remitimos copia en esta misma

fecha a las siguientes personas:

SRA GLORIA CASANOVA BERRÍOS
UNIÓN INDEP. EMPLEADOS TELEFÓNICOS
CALLE 31 SO 753
SAN JUAN PR 00921

SR MIGUEL A ROLÓN
OFICIAL LABORAL
PUERTO RICO TELEPHONE CO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDA ALICIA FIGUEROA
FIDDLER GONZALEZ & RODRÍGUEZ, PSC.
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ
HC-67 BOX 15094
BAYAMÓN PR 00956



MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III