

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

**AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES (AMA)
(Patrono)**

Y

**TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AMA (TUAMA)
(Unión)**

**CASOS NÚM. A-09-2379¹
A-09-2477**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico el 18 de abril de 2012.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 18 de mayo de 2012, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos.

¹ Los casos de epígrafe fueron consolidados el 7 de septiembre de 2010, por el Sr. Alexander Rivera Matías, Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR LA AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES, en adelante denominada "la A.M.A." o "el Patrono" o "la Autoridad" comparecieron el Lcdo. Luis Pavia Vidal, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Alfredo Lugo, Representante, el Sr. Cristóbal Colón, Representante, la Sra. Hilda Torres, Secretaria Principal de Programación y el Sr. Ismael Jiménez, Administrador de Terminal.

POR LA UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA A.M.A. en adelante denominada "la Unión" o "la TUAMA" comparecieron el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Jahanny Rodríguez, Representante de Quejas y Agravios y el Sr. Luis Santiago, Querellante.

Las partes no lograron un Acuerdo de Sumisión en este caso razón por la cual cada una sometió su respectivo Proyecto de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Solicitamos que el Hon. Árbitro Fernando Fuentes resuelva a la luz de los hechos, la prueba y el Convenio Colectivo vigente resuelva en primera instancia si la controversia ante sí es arbitrable por haberse radicado la reclamación fuera del término provisto por el Convenio Colectivo. En su defecto determinar si los empleados tienen derecho a que se le pague una novena (9^{na}) hora de trabajo por concepto de alimentos a pesar de que durante el tiempo que reclaman tomaron y disfrutaron de su hora de alimentos. Solicitamos que ambas controversias sean resueltas conforme a derecho.

**PROYECTO DE SUMISIÓN
DE LA UNIÓN**

Que el Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba y el Convenio si procede el reclamo de la Unión. De determinar que procede, el Árbitro emitirá el remedio que proceda.

Conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el Artículo XIII - Sobre La Sumisión-en su Inciso b² entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si la querrela del caso de autos es o no arbitrable procesalmente.

De no serlo, que se desestime la querrela.

De serlo, que se cite el caso para verse en sus méritos.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

- 1- Exhibit Núm. 1 Conjunto:
Convenio Colectivo vigente entre las partes del 23 de enero de 2004 al 14 de julio de 2009.

² 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 Árbitro determinará el (los) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

- A. Para los propósitos de este Convenio, un agravio se define como una disputa, controversia o querrela entre la Autoridad y la Unión o la Autoridad y un empleado o grupo de empleados que surja de la interpretación o de la administración de este Convenio.
- B. En caso de que surgieren controversias sobre la interpretación o violación de una o más cláusulas de este Convenio, se reunirán el Presidente y Gerente General de la Autoridad y el Presidente de la Unión para llegar a un acuerdo sobre su interpretación. En caso de no ponerse de acuerdo u ocurrir un impasse cualesquiera de las partes someterá dicha controversia al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión del árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes, utilizando el sistema de terna. (Sistema de terna se define como sigue: El Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento someterá la terna de la cual cada parte deberá eliminar un candidato y el que quede libre será el árbitro) o la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, o los Tribunales de Justicia. Disponiéndose que en caso de reclamaciones de salario es optativo el uso de procedimiento de arbitraje o los Tribunales de Justicia.
- C. Cuando surja un agravio, la Unión y sus miembros tendrán el derecho de presentar evidencia y de ser escuchados antes de que la Autoridad pueda aplicar sanciones o hacer determinaciones. Los trabajadores tendrán derecho a que se les celebre un juicio imparcial antes de poder ser castigados. Para garantizar este derecho de manera que los agravios puedan ser resueltos en forma democrática y justiciera, la Autoridad y la unión acuerdan establecer los siguientes principios y procedimientos.

1. Las quejas y agravios entre un trabajador y cualquier funcionario de la AMA deben ser discutidas a la mayor brevedad posible el mismo día, pero no más tarde del décimo día laborable, no contando sábados, domingos, ni días feriados de aquél en que surja la controversia. Participarán en la discusión el trabajador, el supervisor, el representante de la Unión y Vicepresidente del Área o su representante, según sea el caso, con tres (3) días laborables, no contando sábado, domingo y días feriados para ponerse de acuerdo.
2. De no llegarse a un acuerdo en el término indicado, la Unión y/o la Autoridad radicará la querrella, por escrito, dentro de los próximos cinco (5) días laborables, exceptuando sábado, domingos y días feriados, ante el Comité de Quejas y Agravios, que más adelante se establece. Dicho Comité deberá reunirse dentro de diez (10) días laborables a partir de la radicación de la querrella. Disponiéndose que la querrella se entenderá radicada cuando se someta ante la Secretaria del Comité de Quejas y Agravios. Si el Comité se pusiere de acuerdo, su decisión será final e inapelable.
3. De no llegar el Comité de Quejas y Agravios a un acuerdo, la querrella será sometida dentro de los diez (10) días laborables subsiguientes al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión del árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes utilizando el sistema de terna, según se dispone en el Inciso B de este Artículo. La decisión de dicho árbitro será final e inapelable para ambas partes. En las vistas ante dicho árbitro cuando lo soliciten las partes podrán estar representadas por abogados. Con el propósito de evitarse controversia sobre la sumisión del árbitro, y con el propósito de que cualquiera de las partes no pierda su derecho a que la controversia sea considerada y resuelta por el árbitro, tanto los representantes de la Unión como de la Autoridad en el Comité, deberán someter un escrito explicando de qué consiste el desacuerdo o impasse. La

sumisión se entenderá hecha por lo que resulte de tales escritos.

4. Si la parte querellante no actúa en cualesquiera de las etapas anteriormente relacionadas y dejase transcurrir los términos dentro de los cuales viene obligada a presentar su querella, la querella se considerará automáticamente desestimada, no pudiendo la parte querellante proseguir con su querella en ningún otro nivel administrativo o judicial.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE EL PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD PROCESAL

Iniciados los procedimientos de rigor en la vista de arbitraje del caso de autos, el Asesor Legal y Portavoz del Patrono levantó la defensa de Arbitrabilidad Procesal.

Estamos en posición de resolver este planteamiento. Veamos.

Inicialmente y antes de pasar a resolver el planteamiento de Arbitrabilidad Procesal que nos ocupa, debemos hacer una breve relación de los Hechos del Caso ante nos.

La Autoridad Metropolitana de Autobuses en adelante denominada "la A.M.A." o "la Autoridad" o "el Patrono", ofrece cursos de orientación y adiestramiento para familiarizar a los candidatos a conductores con la función que habrán de desempeñar una vez se incorporen a la A.M.A.. Los Sres. Eliezer Soto, Luis Santiago y Edwin Viera Pinto, en adelante denominados "los Querellantes", participaron de estos cursos de orientación y adiestramiento los cuales son parte del Programa de Adiestramiento de

Conductores de la A.M.A. en adelante denominado el "P.A.C." y que comenzó el 25 de agosto de 2008 y terminó el 19 de septiembre de 2008.

El horario de dichos cursos diariamente era de 7:30 a.m. - 4:00 p.m., con una hora (11:30 - 12:30 p.m.) que comprendía el período de alimentos, lo que equivale a ocho (8 horas) de labor diarias.

El 3 de octubre de 2008 el Querellante Edwin Viera Pinto radicó una querrela ante el Comité de Quejas y Agravios, alegando que se le adeudaba el pago de la hora que comprendía el período de alimentos por el término comprendido entre el día 25 de agosto de 2008 al 19 de septiembre de 2008, que fue el tiempo de de duración del "P.A.C." de la A.M.A.

Bajo ese mismo fundamento los Querellantes Eliezer Soto y Luis Santiago también radicaron sus respectivas querellas pero estos lo hicieron el 8 de octubre de 2008.

Es importante señalar que el primer pago recibido por los Querellantes, fue el 10 de septiembre de 2008 fecha en que estos efectivamente se vieron afectados y adquirieron conocimiento de la situación.

El segundo pago recibido por estos fue el 19 de septiembre de 2008 fecha en que culminó la Academia de Conductores de al A.M.A. en adelante la "A.C.C.".

El Convenio Colectivo entre la A.M.A. y la T.U.A.M.A. establece en su Artículo I, Inciso G lo siguiente:

“Para honrar los términos de este Convenio y garantizar una paz industrial permanente y constructiva, la Unión y el Patrono se comprometen en caso de discrepancia a utilizar todos los recursos disponibles que provee este Convenio para resolución de querellas”.

A tales efectos el Artículo IX sobre Quejas y Agravios del Convenio Colectivo entre la A.M.A. y la T.U.A.M.A. establece en su Inciso B que cuando surjan controversias sobre la interpretación o violación de una o más cláusulas del Convenio se reunirán el Presidente y Gerente General de la Autoridad y el Presidente la Unión para llegar a un acuerdo sobre su interpretación, y que en caso de éstos no poder ponerse de acuerdo someterán la controversia al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión ante un árbitro.

El Convenio Colectivo entre la A.M.A. y la T.U.A.M.A. establece en su Artículo IX sobre Quejas y Agravios en su Inciso C lo siguiente:

“Cuando surja un agravio, la Unión y sus miembros tendrán el derecho de presentar evidencia y de ser escuchados antes de que la Autoridad pueda aplicar sanciones o hacer determinaciones. Los trabajadores tendrán derecho a que se les celebre un juicio imparcial antes de poder ser castigados. Para garantizar este derecho de manera que los agravios puedan ser resueltos en forma democrática y justiciera, la Autoridad y la Unión acuerdan establecer los siguientes principios y procedimientos:

1. Las quejas y agravios entre un trabajador y cualquier funcionario de la AMA deben ser discutidas a la mayor brevedad posible, si es posible el mismo día, pero no más tarde del décimo día laborable, no contando sábado, domingo ni días feriados de aquel

en que surja la controversia. Participaran en la discusión el trabajador, el supervisor, el representante de la Unión y Vicepresidente del Área o su representante, según sea el caso, con el propósito de dar solución a la controversia. Las partes tendrán tres (3) días laborables, no contando sábado, domingo y días feriados para ponerse de acuerdo.

2. De no llegarse a un acuerdo en el término indicado, la Unión y/o la Autoridad radicará la querrela por escrito dentro de los próximos cinco (5) días laborables exceptuando sábado, domingo y días feriados ante el Comité de Quejas y Agravios, que más adelante se establece. Dicho Comité deberá reunirse dentro de diez (10) días laborables a partir de la radicación de la querrela. Disponiéndose que la querrela se entenderá radicada cuando se someta ante la Secretaría del Comité de Quejas y Agravios. Si el Comité se pusiere de acuerdo, su decisión será final e inapelable.
3. De no llegar el Comité de Quejas y Agravio a un acuerdo, la querrela será sometida dentro de los diez (10) días laborables subsiguientes al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión del árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes utilizando el sistema de terna, según se dispone en el Inciso B de este Artículo. La decisión de dicho árbitro será final e inapelable para ambas partes. En las vistas ante dicho árbitro cuando lo soliciten las partes podrán estar representados por abogados. Con el propósito de evitarse controversia sobre la sumisión del árbitro, y con el propósito de que cualquiera de las partes no pierda su derecho a que la controversia sea considerada y resuelta por el árbitro, tanto los representantes de la Unión como de la Autoridad en el Comité, deberán someter un escrito explicando de que consiste el desacuerdo o impasse. La sumisión

se entenderá hecha por lo que resulte de tales escritos.

4. Si la parte querellante no actúa en cualesquiera de las etapas anteriormente relacionadas y dejase transcurrir los términos dentro de los cuales viene obligada a presentar un querella, la querella se considerara automáticamente desestimada, no pudiendo la parte querellante proseguir con su querella en ningún otro nivel administrativo o judicial”.

Este período de prescripción comienza a decursar cuando el perjudicado, en este caso los Querellantes, conoce del daño, momento definido por la jurisprudencia como aquél en el que la persona perjudicada conoce, en efecto, del daño y está en condiciones de ejercitar la correspondiente acción. Véase Delgado v. Nazario, 121 DPR 347 (1988); Cintrón v. ELA, 127 D.P.R. 582 (1998).

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico al interpretar dicha sección ha resuelto que: “La prescripción de las acciones es una institución de interés público”. Equip. Corp. v. Builders Ins. Co., 108 D.P.R. 290 (1979), Ríos v. Banco Popular, 81 D.P.R. 378 (1959). La misma responde a la presunción legal de abandono de un derecho. Esta presunción surge por el devenir de determinado período de tiempo, sin que el titular reclame su derecho. Eisele v. Orcasitos, 85 D.P.R. 89 (1962).

Esta norma legal además responde a dos intereses, ninguno de los cuales tiene carácter absoluto. Por un lado se pretende proteger el interés del acreedor en salvaguardar su derecho y por otro lado, proteger el interés del deudor al darle carácter

definido a la incertidumbre de una posible reclamación. Colón Prieto v. Géigel, 115 D.P.R. 232, 243 (1984).

El Artículo 1869 del Código Civil 31 L.P.R.A. § 5299, a su vez establece que cuando no exista disposición especial que otra cosa provea, el término prescriptivo para toda clase de acciones se contará desde el día en que pudieran ejercitarse. Zambrana Maldonado v. E.L.A., 129 DPR 740 (1992).

A tales efectos en el caso de Acosta Quiñones v. Matos Rodríguez, 135 D.P.R. 668 (1994) nuestro Honorable Tribunal Supremo dispuso que: “El término prescriptivo de la acción de daños se computa desde el momento en que el agraviado conoce o sabe de la existencia del daño. Cintrón v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 127 D.P.R. 582.

Cuando el transcurso del tiempo extinga un derecho, como en el caso de este Artículo, nos encontramos ante la prescripción extintiva. En ésta, “la Ley fija un límite de tiempo para el ejercicio de los derechos, transcurrido el cual establece una presunción de renuncia o abandono de la acción para reclamarlos”. J. Puig Brutau, *Caducidad, Prescripción Extintiva y Usucapión*, 3ra. Ed., Barcelona, Ed. Bosch, 1996, pág, 92. La prescripción extintiva también persigue castigar la inercia en el ejercicio de los derechos. Suárez v. Figueroa, 145 D.P.R. 142 (1998). A tales efectos, se ha expresado que “el transcurso del período de tiempo establecido por ley sin que el titular del derecho lo reclame, da lugar a la presunción legal de abandono del mismo...”, a la

vez eliminando la incertidumbre de las relaciones jurídicas. García v. E.L.A., 135 D.P.R. 137 (1994).

Así entonces cuando transcurre el período de tiempo que fija la ley se extingue la acción para hacer efectivo el derecho en cuestión y el deudor queda liberado de su obligación en tanto puede negarse a cumplir con la misma bajo el fundamento de que ésta fue reclamada tardíamente. García v. E.L.A., supra. Castán Tobeñas, señala tres requisitos para que se configure la prescripción extintiva, a saber: (1) la existencia de un derecho que se pueda ejercitar, (2) la falta de ejercicio o inercia por parte del titular y (3) el transcurso del tiempo determinado en la ley. Castán, Tobeñas, op. Cit., pág. 973; Véase además J.R. Vélez Torres, Derecho de Obligaciones: Curso de Derecho Civil, 2da. Ed., 2da Ed., San Juan, Ed. Programa de Educación Jurídica Continua, Facultad de Derecho U.I.A., 1997, Pág. 371.

Luego de estudiar y analizar la prueba presentada en la vista de arbitraje para los efectos de la defensa de arbitrabilidad procesal, concluimos que las querellas objeto de los casos de autos no son arbitrales procesalmente.

Toda vez que los querellantes no cumplieron con los términos que establece el Convenio Colectivo para radicar las querellas. Los hechos que originaron las querellas de autos ocurrieron el día 10 de septiembre de 2008, y no fue hasta el día 3 de octubre de 2008 que el querellante Edwin Viera Pinto radicó su querella ante el Comité de Quejas y Agravios. Por su parte los querellantes Eliezer Soto y Luis Santiago radicaron

sus respectivas querellas el día 8 de octubre de 2008. Por lo tanto el día que los querellantes advinieron en conocimiento de los hechos que motivan sus reclamaciones lo fue el día 10 de septiembre de 2008, que fue el primer día de cobro de éstos. Es decir que los querellantes tenían hasta el 24 de septiembre de 2010, para presentar su reclamación ante el Comité de Quejas y Agravios. Por lo tanto los Querellantes excedieron el término de diez (10) días que establece el Convenio Colectivo para radicar sus reclamaciones, por lo que las querellas no son arbitrables procesalmente y procede la desestimación de las mismas.

Con relación a lo anterior debemos señalar que en el campo de las relaciones obrero-patronales los términos acordados por las partes en los procedimientos de Quejas y Agravios tienen que ser seguidos y cumplidos según fueron pactados.

Lo anterior es consistente con lo resuelto por nuestro Honorable Tribunal Supremo en el caso de San Juan Mercantil vs. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 DPR 86 (1975): en el cual nuestro Tribunal Supremo señaló que:

De existir un Convenio Colectivo que contiene cláusulas para el procedimiento de Quejas y Agravios y para su decisión o arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero patronales; los obreros, los patronos, las uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los Tribunales.

De hecho, con posterioridad a dicha decisión, nuestro Honorable Tribunal Supremo en el caso de Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. Unión

General de Trabajadores, 2002 JTS 60, reiteró que las cláusulas de Procedimientos de Quejas y Agravios son de estricto cumplimiento.

Se ha establecido además que cuando el Convenio Colectivo contiene límites de tiempo claros para presentar querellas, su incumplimiento generalmente culmina en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el Árbitro. Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sexta Edición, págs. 220 y 221.

En el campo del Derecho Laboral Puertorriqueño, nuestro Honorable Tribunal Supremo resolvió que una Unión está obligada a someter diligentemente sus querellas al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en un Convenio Colectivo y resolvió además lo siguiente:

“Para lograr el objetivo de propiciar la paz industrial, esta corte impartirá seriedad y obligatoriedad a los Convenios Colectivos y a los procedimientos contenidos con éstos”. *Buena Vista Dairy*, 94 D.P.R. 624 (1967). Véase también los casos de *Nazario v Hull Dobbs* 101 D.P.R. 286; *Nazario v Tribunal Superior* 98 D.P.R. 846; *Rivera Padilla v Corp. Ganaderos* 110 D.P.R. 621”.

No conduce a la paz industrial y laboral el ignorar los procedimientos establecidos en una cláusula de Quejas y Agravios y Arbitraje, puesto que el efecto sería el agravar la querella en lugar de resolverla.

Los límites de tiempo establecidos en un Convenio Colectivo para solicitar el procedimiento de arbitraje son una garantía contra la dilación indefinida en la ventilación y resolución de querellas.

Es precisamente por esas razones que las partes en un Convenio Colectivo establecen términos, y condiciones para el procesamiento de querellas.

Está claramente establecido en el campo del arbitraje obrero patronal que el ignorar las cláusulas procesales ha tenido como resultado la desestimación de las querellas por haberse tramitado fuera de tiempo.

El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñonez, en su obra, El Arbitraje Obrero Patronal indica lo siguiente con respecto a este tema:

Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los períodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. Los árbitros sostienen las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha en que se tomó la acción. Un agravio presentado desatendiendo el período fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable procesalmente”.

También, debemos señalar que la doctrina sobre la observancia del procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje no se estructuró para fomentar su empleo inútil o su manipulación. H.U.E. v. F.S.E., 112 DPR 51, (1982).

Cabe señalar, además, que la “La norma general establecida es que debe cumplirse estrictamente el procedimiento acordado en el convenio para el procedimiento de Queja y Agravios y para su decisión o arbitraje”. H.U.E. v. F.S.E., supra. Es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del Convenio Colectivo, o del procedimiento de Quejas y Agravios ahí establecido. San Juan Mercantil Corp. v. J.R.T., 104 DPR 86, (1975). También es derecho

establecido que el procedimiento de Quejas y Agravios, y para su ventilación en arbitraje, es de cumplimiento estricto. Rivera Padilla v. Coop. de Ganadores de Vieques, 110 DPR 621, (1981); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 DPR 286, (1973); Nazario v. Lámparas Quesadas Sales Corp., 99 DPR 450, (1970); Buena Vista Dairy v. I.R.T., 94 DPR 624, (1967); Pérez v. A.F.F., DPR 118, (1963).

Concluimos que las querellas radicadas por los aquí querellantes en el Comité de Quejas y Agravios están prescritas por no presentarse oportunamente y resolvemos que las mismas no son arbitrables procesalmente.

A base de todo lo anteriormente señalado, resulta forzoso concluir que las querellas objeto de los casos de autos no son arbitrables procesalmente.

A base de la prueba presentada por la A.M.A. surge claramente que la Unión no cumplió con el Artículo IX de Quejas y Agravios, supra, del Convenio Colectivo, por lo cual resolvemos que las querellas de los casos de autos no son arbitrables procesalmente.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente:

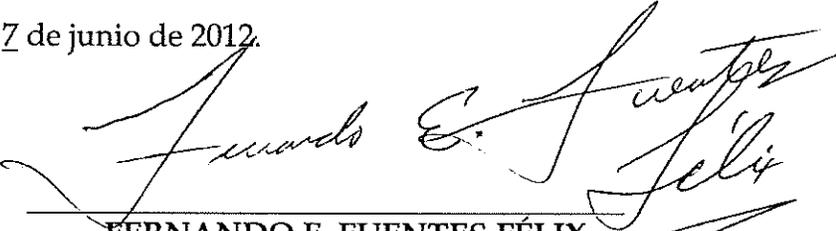
VI. LAUDO

Las querellas objeto de los casos de autos no son arbitrables procesalmente.

Se desestiman las querellas.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 7 de junio de 2012.



FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 7 de junio de 2012 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SR JAHNNY RODRÍGUEZ MAISONET
REPRESENTANTE
TUAMA
URB SANTIAGO IGLESIAS
1378 AVE PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921

SR ALFREDO LUGO
DIRECTOR RELS INDUSTRIALES
AUT. METROPOLITANA DE AUTOBUSES
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

SR MIKE O'NEILL ROSA
PRESIDENTE
AUT. METROPOLITANA DE AUTOBUSES
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

LCDO LUIS M PAVIA VIDAL
BUFETE MERCADO, SOTO, RONDA
AMUNDARAY & PASCUAL P.S.C.
PO BOX 9023980
SAN JUAN PR 00902-3980

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
8 CALLE ARECIBO OFIC 1-B
SAN JUAN PR 00917


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III