

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

**AUTORIDAD DE ENERGIA  
ELECTRICA -AEE-  
(Patrono)**

**Y**

**UNIÓN DE EMPLEADOS  
PROFESIONALES INDEPENDIENTE  
-UEPI-  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-11-3231<sup>1</sup>**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL  
( SR. MIGUEL ALGARÍN LAZÚ)**

**ÁRBITRO:  
JUAN CARLOS DÍAZ MONTALVO**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje se celebró el 3 de noviembre de 2010, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por la Autoridad de Energía Eléctrica, en adelante “la Autoridad” o “el Patrono”, comparecieron: el Sr. Tomás Pérez, portavoz; la Sra. Yadira Rivera Mateo, portavoz alterna; la Sra. Yoamarie Figueroa Aponte, miembro del Comité de Querellas, el Sr. Luis Plá, testigo; el Sr Efraín Guadalupe, testigo; el Sr. David Martínez, testigo; el Sr. Víctor Ortiz, testigo.

Por la Unión de Empleados Profesionales Independiente, en adelante “la Unión”, compareció: el Sr. Miguel Cruz Ayala, vicepresidente y portavoz.

Las partes sometieron sus proyectos de sumisión. También estipularon las alegaciones, argumentos y toda la prueba documental y testifical ofrecida, para

---

<sup>1</sup> Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

efectos de adjudicación del valor probatorio por parte del Árbitro seleccionado en el caso de autos, en la vista de arbitraje del caso A-10-1647 celebrada el 4 de octubre de 2010 ante el Honorable Árbitro Manuel A. Rodríguez.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus posiciones. El caso quedó sometido el 5 de abril 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 la Unión:**

Que el Honorable Arbitro resuelva conforme a derecho si la AEE violo el Convenio Colectivo al asignarle W a la ausencia del 15 de octubre de 2009 del querellante. Se solicita que el Árbitro ordene que se le pague al querellante el salario del 15 de octubre, cual se le descontó de su salario, con la reposición de intereses y honorario de abogado, ya que se trata de una reclamación de salarios.

### **Por la Autoridad:**

Que el Honorable Arbitro determine, conforme a derecho si la querella es procesalmente arbitrable, toda vez que la Unión incumplió con lo establecido en el Artículo IX, Sección 3. De determinar que no, proceda a desestimar la querella. De entender que la misma es arbitrable determine si la Autoridad violó o no el Convenio Colectivo, Artículo XI, Disposiciones Generales, Sección 1 cuando descontó del

sueldo del Sr. Miguel A. Cruz Ayala el 15 de octubre de 2009 cuando se ausentó sin razón justificada.

Acorde con el reglamento que rige el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>2</sup>, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable procesalmente.  
De determinar que es arbitrable procesalmente, señalar para vista de arbitraje los meritos de la querrela.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

#### ARTICULO IX - PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE QUERELLAS Y ARBITRAJE

Sección 1. Durante la vigencia de este convenio la UEPI se compromete a someter todas las quejas, querellas, controversias o reclamaciones que surjan en relación con la interpretación, implantación, administración y aplicación de este convenio, al Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje creado en este Artículo.

Sección 2. El empleado profesional afectado y/o su representante someterá la querrela por escrito ante el primer nivel de responsabilidad no más tarde de los cuarenta y cinco (45) días laborables siguientes a la fecha en que ocurrió la acción en la cual se basa la querrela.

#### Sección 3. Niveles de Responsabilidad

##### Primer Nivel:

El primer nivel de responsabilidad lo constituye el Jefe de División, Administrador General o Administrador Regional concernido a la persona en quien éstos deleguen, y el Presidente de la UEPI o la persona en quien éste delegue. En aquellos casos meritorios, la UEPI podrá solicitar reunión. En estos casos, el Jefe de División, Administrador

---

<sup>2</sup> 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 contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

General o Administrador Regional o en quien éste delegue deberá celebrar la misma y emitir determinación por escrito sobre la querella en cuestión dentro de los veinticinco (25) días laborables contados a partir de la fecha en que se reciba la querella escrita del empleado afectado y/o su representante.

En todos los casos en que el Jefe de División, Administrador General o Administrador Regional delegue en otro supervisor, éste tendrá plena y exclusiva responsabilidad para entender en la querella y la decisión que tome será final a los efectos de la Autoridad en este nivel.

Segundo Nivel: División de Relaciones Laborales

Si el Presidente de la UEPI o quien esté en funciones como tal no está de acuerdo con la determinación del primer nivel de responsabilidad, podrá notificar por escrito al Jefe de División de Relaciones Laborales dentro de los quince (15) días laborables siguientes al recibo de la misma su interés discutir la querella con el Jefe de División de Relaciones Laborales o en quien éste delegue. Dicha notificación deberá, además, exponer las razones por las cuales no está de acuerdo con la decisión del primer nivel, así como una reseña de los hechos del caso. De entender el Jefe de División de Relaciones Laborales o en quien éste delegue que por la naturaleza de la controversia es saludable la discusión de la misma, podrá efectuar una reunión para discutir dicha querella.

El Jefe de División de Relaciones Laborales o en quien éste delegue tendrá veinte (20) días laborables a partir del recibo de dicha solicitud para notificarle al Presidente de la UEPI la posición adoptada por la Autoridad. De no recibirse contestación alguna por parte de la Autoridad dentro del término antes indicado, se entenderá que la decisión del primer nivel de responsabilidad ha sido confirmada. En dicho caso, el Presidente de la UEPI deberá, dentro de los diez (10) días laborables siguientes, notificar al Jefe de División de Relaciones Laborales su intención de someter la querella a arbitraje o de lo contrario el caso se entenderá resuelto a favor de la Autoridad. De recibirse notificación escrita por parte de la Autoridad dicho término de diez (10)

días de laborables comenzará a contar a partir del recibo de la misma. No obstante lo anterior, la UEPI se reserva el derecho de acudir al tercer nivel de responsabilidad sin necesidad de esperar que la División de Relaciones Laborales emita su decisión.

Tercer Nivel:

Si el Presidente de la UEPI no está de acuerdo con la determinación del primer nivel de responsabilidad en aquellas querellas en que no acuda ante el Jefe de División de Relaciones Laborales deberá notificar por escrito a este último dentro de diez (10) días laborables siguientes a recibirse dicha contestación su intención de someter la querella a arbitraje, o de lo contrario, el caso se entenderá terminado. De notificar su intención, el caso será sometido a un árbitro para que éste determine la solución final de la controversia.

Sección 4. Designación del Árbitro

El procedimiento de arbitraje será de acuerdo con las reglas que a estos efectos tiene el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Sección 5. Dicha decisión será conforme a derecho y al convenio colectivo siendo la misma final e inapelable para las partes y ésta deberá establecer los fundamentos en los cuales se basa la misma.

Sección 6. De no someterse la querella o la apelación correspondiente dentro de los términos que se señalan en cada uno de los niveles de responsabilidad, se entenderá que prevalece la decisión de la Autoridad.

#### **IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA**

El querellante, Sr. Miguel Algarín Lazú, labora como técnico de equipo de comunicaciones I en la oficina de Informática Corporativa. El Querellante se ausentó el 15 de octubre de 2009, alegadamente, sin justificación. Por tal motivo, el Patrono, le

figuró una ausencia sin justificación y le descontó dicho día de su salario. La Unión inconforme con la determinación del Patrono inició el Procedimientos de Resolución de Querellas y Arbitraje reclamando el pago de dicho día descontado del salario del Querellante.

#### **V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL DE LA QUERELLA**

Iniciada la vista de arbitraje, la Autoridad, levantó la defensa de arbitrabilidad procesal de la querella. Ésta alegó que la querella no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión radicó la misma fuera de término –en exceso de diez (10) días– incumpliendo con lo dispuesto en el Artículo IX, Sección 3 del Procedimientos de Resolución de Querellas y Arbitraje. Planteó que durante el receso navideño decretado por la Autoridad, el cual se extendió desde el 21 de diciembre de 2009 hasta el 8 de enero de 2010, la oficina de Relaciones Laborales se mantuvo en operaciones; por lo cual, el término de diez (10) días continuó decursando. Sostuvo además que la Autoridad tiene como política no aceptar radicaciones de querellas vía facsímil debido a que no es totalmente confiable en cuanto al recibo de documentos se refiere.

La Unión, por su parte, alegó que la querella es arbitrable toda vez que la Autoridad decretó un receso navideño de aplicabilidad a todos los empleados. Que hubo un detente en las labores que llevaba a cabo la Autoridad; por tanto, los días del receso navideño no se podían tomar en consideración para determinar si la Unión cumplió con el término dispuesto en el Convenio Colectivo.

No obstante, la Unión, alegó que aún vigente el receso navideño, remitió una comunicación escrita<sup>3</sup> dirigida al Lcdo. Alberto Cuevas Trisán, jefe de relaciones laborales, notificando que habían decidido someter a arbitraje la querella que nos ocupa. Sostienen además que dicha gestión la llevó a cabo el Sr. Miguel A. Cruz Ayala, vicepresidente de la Unión; quien se personó el 8 de enero 2010 a la Oficina de Relaciones Laborales y, al encontrar la misma sin personal, decidió enviar la comunicación vía facsímil. Que en otras ocasiones han enviado otros documentos vía facsímil y no habían confrontado ningún tipo de inconveniente. Asimismo, la Unión señaló que los días 24 y 31 de diciembre de 2009 fueron concedidos libres a los empleados públicos, por lo que la presentación del documento el 8 de enero de 2010 estaría en tiempo.

Constado así las contenciones de las Partes procedemos a resolver. Veamos.

Surge de las alegaciones y de la totalidad la prueba documental y testifical ofrecida por las Partes que la controversia sobre la arbitrabilidad procesal de la querella ocurrió en el Tercer Nivel del Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje. Entiéndase, el término de diez (10) días que tiene la Unión para notificarle al Patrono su intención de someter la controversia a arbitraje.

Conforme a lo anterior; nos corresponde determinar si el caso de autos es arbitrable procesalmente o no. En específico, si la Unión le notificó a la Autoridad su intención de someter la querella a arbitraje dentro del término de diez (10) días según

---

<sup>3</sup> Exhibit número 9 conjunto

convenido en Artículo IX, Sección 3 del Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje del Convenio Colectivo entre las Partes. Veamos.

En el arbitraje obrero-patronal existen dos (2) tendencias o escuelas de pensamientos sobre la arbitrabilidad procesal. Una de ellas provee que la defensa de arbitrabilidad procesal no se renuncia a pesar de no haberse planteado en el procedimiento pre-arbitral; por lo tanto, existe la oportunidad de presentar el planteamiento en la vista de arbitraje antes de comenzar con el desfile de prueba.

Otra tendencia o escuela de pensamiento, la cual ha adoptado este árbitro, provee que de no esgrimir en las etapas pre-arbitrales la defensa o planteamiento de arbitrabilidad procesal ésta se renuncia<sup>4</sup>. Es decir, que durante las etapas pre-arbitrales, la parte querellada, debe indicarle a la parte promovente, cualquier señalamiento que tenga sobre la arbitrabilidad procesal de la querella y la razón o razones por las cuales la parte querellante no debería continuar con su querella o reclamación<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> ...laches may apply to overcome specific contract language where procedural timelines are not followed. Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 564, 6th Ed. Ruben ABA (2003) ...“arbitrators usually hold that a employer who fails to make timely objection to compliance with the requirement has waived its right to complain.” Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 212 6th Ed. Ruben ABA (2003). ...In any event, the right to object to the lack of discusión of a grievance at a preliminary step may be held waived by failure to make a timely objection. In addition, earlier steps of the grievance procedure will be considered to have been waived if a company oficial, other than the one specified in the agreement, accepts and proceses the grievance. Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 216, 6th Ed. Ruben ABA (2003). ...If the challenge involves procedural – a claim that the dispute is not arbitrable because of some procedural defect, such as laches or failure to observe time limits – the better rule is that a procedural defense must be asserted before the case is allowed to proceed to arbitration. Hill & Sinicropi, Evidence in Arbitration, 314-15, 2 Ed BNA (1987).

<sup>5</sup> Especially common in arbitration is that species of waiver known in law as “acquiescence”. This term denotes a waiver that arises by tacit consent or by failure of a person for an unreasonable length of time to act on rights of wich person has full knowledge. Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 560, 6th Ed. Ruben ABA (2003).

Al igual que otros árbitros sostenemos que las alegaciones, defensas y los hechos que dan lugar a una querrela deben presentarse en todas y cada una de las etapas del procedimiento de quejas y agravios. De esta manera el procedimiento cobra seriedad y efectividad. Adoptamos lo sostenido por la árbitra María Aponte Alemán en el caso A-01-2062 (2001), citando al reputado árbitro José M. Davis en el caso A-1505-79 (1979), donde sostuvo que:

"No debe utilizarse el foro de arbitraje para plantear cuestiones nuevas que pudieran haberse ventilado en las etapas, anteriores del procedimiento negociado por las partes."

Consideramos que el propósito fundamental del proceso de quejas y agravios en un convenio colectivo es solucionar las controversias mediante cualquier medio o remedio disponible antes de que culmine dicho proceso ante el foro de arbitraje.

Levantar el planteamiento o defensa afirmativa de la no arbitrabilidad procesal de una querrela evitaría que la parte promovente insista en continuar con un procedimiento que ocupa tiempo y esfuerzo de ambas partes cuando no se ha ceñido a lo convenido. Además, evita que dicho planteamiento se convierta en un elemento sorpresa para la parte promovente y le permite estar preparada para presentar evidencia en contrario. De forma tal, que el juzgador tenga la oportunidad de sopesar las posturas de ambas partes, con todos los elementos pertinentes a la controversia procesal, y determinar si la querrela es arbitrable procesalmente o no<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Arbitrators generally do not appear to be concerned with all the legal distinctions between the term "waiver" and the term "stoppel", but they have often applied the underlying principle to reach a "fair and just" result. Elkoury & Elkoury, *How Arbitration Works*, 557, 6th Ed. Ruben ABA (2003).

Reconocemos, como excepción a la regla o escuela de pensamiento adoptada por el Árbitro, que cuando dicha defensa de arbitrabilidad surge en el último paso del procedimiento de quejas y agravios; resulta justo que el Patrono levante dicha defensa en la vista de arbitraje. Lo anterior, se debe a que el Patrono no tendría oportunidad de poner en conocimiento a la Unión y discutir con la misma dicho particular; máxime, cuando la querella trascendió las etapas pre-arbitrales y se encuentra en el foro de arbitraje pendiente a su día en corte y su posterior resolución.

En el caso de autos, surge de la totalidad de la prueba documental y testifical que la controversia sobre la arbitrabilidad procesal surgió en el último paso -Tercer Nivel- del Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje entre las Partes. Según el Tercer Nivel del Convenio entre las Partes, la Unión debe notificarle a la Autoridad su intención de someter la querella a arbitraje luego de la contestación del Patrono en el Segundo Nivel de responsabilidad. Por consiguiente, al surgir la controversia sobre la arbitrabilidad procesal o no de la querella en el último nivel o paso del referido procedimiento; resulta justo que la Autoridad pueda levantar la defensa de arbitrabilidad procesal de la querella en la vista de arbitraje.

Conforme a lo antes expresado, atenderemos el planteamiento de arbitrabilidad procesal esgrimido por el Patrono durante la vista de arbitraje. Veamos.

La Unión alegó que para determinar si la querella fue radicada a tiempo o no debe evitarse computar los días que el Patrono cerró durante un receso navideño

decretado por éste; dicho receso se extendió desde el 21 de diciembre del 2009 al 8 de enero de 2010<sup>7</sup>.

Como regla general, los recesos por festividad decretados por un Patrono son para beneficio de los empleados del mismo y no para la Unión. No obstante, en el caso de autos, la Unión pudo verse afectada por dicho cierre o receso festivo. Lo anterior se debe a que la Unión es quien debe notificar su intención de arbitrar para que la Autoridad se prepare para atender la querrela en arbitraje. En la medida en que a la Unión se le dificulte poder notificar su intención de arbitrar la querrela; menor será la oportunidad que tendrá para cumplir con los términos.

La Autoridad, alegó que aún cuando existía un receso navideño decretado por ellos, la Oficina de Relaciones Laborables permaneció en funcionamiento. No obstante, no surgió de la prueba de que en efecto la Oficina de Relaciones Laborales se mantuviera en operaciones durante todo el receso navideño. Del propio testimonio del Lcdo. Alberto Cuevas Trisán, jefe de relaciones laborales, surgió que estuvo ausente los días 28, 29 y 30 de diciembre de 2009. No se desprende de la prueba si durante los días en que se ausentó el licenciado Cuevas Trisán hubo personal disponible para atender y recibir las querellas en dicha oficina. Tampoco quedó claro si los días que este estuvo presente el Lcdo. Cuevas Trisán dicha oficina estaba accesible y si la misma estuvo operando o no todos los días del receso navideño decretado por la Autoridad. Ante la duda existente de si la querrela resulta arbitrable procesalmente o no; debemos

---

<sup>7</sup> Exhibit Núm. 11 Conjunto.

inclinarnos en determinar que la querrela es arbitrable procesalmente<sup>8</sup>. Las dudas sobre arbitrabilidad de una querrela deben resolverse a favor de la arbitrabilidad de la misma<sup>9</sup>.

En adición a la duda expresada anteriormente; encontramos que existe otro fundamento para declarar la presente querrela arbitrable procesalmente. Veamos.

El Sr. Miguel Cruz, vicepresidente de la Unión, testificó que se personó a las Oficinas de Relaciones Laborales el día 8 de enero de 2010 y al no encontrarse personal alguno en dicha oficina decidió enviar la comunicación -notificación de intención de arbitrar la querrela- vía facsímil.<sup>10</sup> Hecho que fue corroborado por el propio testimonio del licenciado Cuevas Trisán donde admitió que en efecto dicho documento se recibió vía facsímil durante la mañana del 8 de enero de 2010. Por lo tanto, la Autoridad advino en conocimiento de la querrela del caso de autos ese día.

---

<sup>8</sup> ... existen situaciones muy particulares que ameritan el que se obvie el término prescrito para el trámite de la querrela. Las siguientes circunstancias ejemplifican estas excepciones: que el patrono no hubiera objetado, o hubiera objetado tardíamente, la tramitación de la querrela; que ambas partes hayan incumplido con los términos estipulados en el convenio colectivo; que las partes hayan acordado extender los términos establecidos en el convenio colectivo; que el agravio no hubiera sido conocido, sino hasta una fecha posterior a su ocurrencia; que la querrela hubiera sido prematura si se hubiese presentado en los términos contemplados en el convenio colectivo; **que el patrono haya inducido por sus acciones a la radicación tardía del agravio**; y, por último, aunque no por ser menos importante, que el agravio alegado constituya una violación de carácter continuo Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60. (Énfasis Nuestro)

<sup>9</sup> U.S Steelworkers vs. American Manufacturing, 36 U.S 564.

<sup>10</sup> Exhibit número 9 conjunto.

La Sección 3 del Artículo IX del Convenio entre las Partes requiere que la Unión **notifique por escrito** su intención de someter la querrela a arbitraje. La referida Sección guarda silencio sobre la manera o medio a utilizarse para efectuar tal notificación. La misma solo exige el requisito formal de que se haga por escrito. En adición, debemos señalar que la política interna de la Autoridad de no recibir las notificaciones por medio de facsímil no fue objeto de acuerdo y no fue establecido como requisito esencial en convenio entre las Partes. Por tanto, entendemos que dicha política interna del Patrono no es vinculante entre las Partes<sup>11</sup>.

Determinamos que la notificación de intención de arbitrar la presente querrela, tramitada por la Unión vía facsímil, cumple con el requisito formal y procesal de “notificar por escrito su intención”<sup>12</sup>.

Resolvemos pues, que la determinación de la Autoridad en el Segundo Nivel de responsabilidad fue el 21 de diciembre de 2009. A partir de dicha fecha comenzó a decursar el término de diez (10) que tenía la Unión para notificar su intención de arbitrar la querrela. La Unión notificó su intención de arbitrar la querrela vía facsímil el

---

<sup>11</sup> A tono con lo anterior, entendemos imperativo destacar lo que el tratadista laboral, Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, expresa en su obra *El Arbitraje Obrero Patronal en Puerto Rico*: “El sistema de arbitraje es una criatura del convenio colectivo... Las consideraciones que no estén relacionadas con el contrato, al igual que el sentido de equidad y de justicia que el árbitro posea, no tienen pertinencia alguna en el arbitraje. A tenor con esta cita la facultad de árbitro emana del convenio colectivo. Por lo que los planteamientos presentados por las partes, especialmente los procesales, deben ceñirse al convenio colectivo, excepto que en la sumisión se provea facultad adicional al árbitro.”

<sup>12</sup> 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. En cuanto a la interpretación de las disposiciones de un contrato, nuestro Tribunal Supremo ha expresado reiteradamente que cuando el lenguaje de una cláusula es claro y no deja lugar a dudas sobre la intención de la partes hay que atenerse al sentido literal de la misma. Véase ***JRT vs. Vigilantes, Inc.***, 125 DPR 581, 591 (1990), citando a ***AMA vs. JRT***, 114 DPR 844 (1983).

8 de enero de 2010; un (1) día antes de vencer el término, el cual vencía el 9 de enero de 2010 sin contar los días feriados 24, 25 y 31 de diciembre del 2009 y los días 1, 6 y 11 de enero de 2010<sup>13</sup>.

De conformidad con lo antes expresado, emitimos el siguiente:

## VI. LAUDO

Luego de haber analizado el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada, resolvemos que la presente querrela es **arbitrable procesalmente**.

El caso A-10-1651 queda señalado y notificado para vista de arbitraje sobre los méritos del mismo el 24 de octubre de 2011, a las 9:00 a.m., en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

## **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO en San Juan, Puerto Rico a 30 de junio de 2011.

---

**JUAN CARLOS DÍAZ MONTALVO**  
Árbitro

---

<sup>13</sup> En la vista de arbitraje del caso de autos, el representante del Patrono dio por bueno que no se computara el día 24 de diciembre de 2009 para el término de los diez (10) días que tenía la Unión para la notificarle al Patrono su intención de arbitrar la querrela debido a que el referido día es feriado solo por medio día y deseaba otorgarle el beneficio de la duda. Según su cómputo realizado por el Patrono, en la vista de arbitraje del presente caso, la Unión tenía hasta el 12 de enero de 2010 para radicar en término.

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 30 de junio de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR EVANS CASTRO APONTE  
PRESIDENTE  
UNIÓN EMPLEADOS PROFESIONALES  
INDEPENDIENTES DE LA AEE  
PO BOX 13563  
SAN JUAN PR 00908

LCDO ALBERTO CUEVAS TRISÁN  
JEFE DIVISIÓN RELACIONES LABORALES  
A E E  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

SR TOMÁS PÉREZ RODRÍGUEZ  
DEPARTAMENTO DE ARBITRAJE  
A E E  
PO BOX 13985  
SAN JUAN PR 00908-3985

---

**MILAGROS RIVERA CRUZ**  
**TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA**