

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan PR 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO (AEELA)
(Compañía o Patrono)**

Y

**UNITED AUTO WORKERS
(UAW LOCAL 1850)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-04-235

**SOBRE: DESPIDO
VIOLACIÓN REGLAS 9, 14, 15 Y 16**

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas del caso de referencia se efectuaron los días 27 de febrero y 20 de marzo de 2006 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La comparecencia por el Patrono fue la siguiente: el Lcdo. Manuel Núñez Aragunde, Asesor Legal y Portavoz; como testigos el Sr. Orlando I. Vargas López, Director de Recursos Humanos; la Sra. Edith Lúgaro, Oficial de Personal y Relaciones Industriales; el Sr. Daniel León Gómez, Oficinista de Contabilidad y la Sra. Noelia Hernández, Supervisora de la querellante.

Por su parte la comparecencia por la Unión fue la siguiente: el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Ismael Medina, Presidente de la Unión y la Sra. Annie Cariño Williams, querellante.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹

El proyecto de sumisión del Patrono fue el siguiente:

“Determinar si el despido de empleo de la querellante, Annie Cariño, estuvo o no justificado. De no ser justificado, el Arbitro rendirá su laudo conforme a derecho según establecido en el Convenio Colectivo.”

Por su parte la Unión radicó su respectivo proyecto:

“Que el Honorable Arbitro determine si el despido de la Señora Annie Cariño estuvo justificado o no.

De no haberlo estado que ordene el remedio adecuado, incluyendo la reposición en el empleo y el pago de todos los salarios y beneficios dejados de devengar desde la fecha del despido hasta la fecha de su reposición.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido de la querellante estuvo o no justificado. De no estarlo proveeremos el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO 7

PRERROGATIVAS GERENCIALES

La Unión y la Asociación han tratado de proveer en este Convenio un procedimiento completo y pacífico para el manejo y disposición final de todas las disputas y querellas que puedan surgir durante la vigencia de este Convenio.

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en su Artículo XIV- Sobre la Sumisión, Inciso b, dispone y citamos: En la eventualidad de 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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

La Asociación no podrá ordenar un cierre forzoso como discriminación en contra de la Unión y sus miembros.

La Unión acuerda no promover ni autorizar que sus miembros inicien o participen en ningún tipo de huelga, piquetes o cualquier otro tipo de interrupción de trabajo durante la vigencia de este Convenio.

REGLAS DE CONDUCTA IMPUTADAS²

FALTAS	PRIMERA INFRACCIÓN	SEGUNDA INFRACCIÓN	TERCERA INFRACCIÓN	CUARTA INFRACCIÓN
9. Impedir o limitar la producción (Se tomará en consideración la gravedad de la falta y las consecuencias de la misma.)	De quince (15) a treinta (30) días suspensión de empleo y sueldo o despido.	Despido.	---	---
14. Proferir palabras soeces, de mal gusto o vulgares o insultantes. (Se tomará en consideración la gravedad de la falta y las consecuencias de la misma.)	Advertencia por escrito o suspensión de uno (1) a cinco (5) días de empleo y sueldo.	De cinco (5) a diez (10) días de suspensión de empleo y sueldo.	De diez (10) a treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo.	Despido.
15. Uso de amenaza, actos o lenguaje obsceno o indecente en el trabajo o en actividades directamente relacionadas. (Se tomará en consideración la gravedad de la falta y las consecuencias de la misma.)	De uno (1) a cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.	De cinco (5) a diez (10) días de suspensión de empleo y sueldo.	De diez (10) a treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo.	Despido.
16. Conducta desordenada Alterar el orden, la tranquilidad institucional o las labores que se estén realizando en un área de trabajo. (Se tomará en consideración la gravedad de la falta y las consecuencias de la misma.)	De uno (1) a cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.	De cinco (5) a diez (10) días de suspensión de empleo y sueldo.	De diez (10) a treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo.	Despido.

² Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias Aplicables para todo el Personal de la AEELA promulgado el 26 de agosto de 1992. Este fue promulgado de forma unilateral por AEELA basado en sus derechos gerenciales.

Reincidencia

Independientemente de la destitución que resulta como consecuencia de la aplicación de la disciplina progresiva para cada falta provista en el Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, cualquier empleado podrá ser destituido de su empleo cuando haya recibido tres (3) medidas disciplinarias por concepto de cualesquiera faltas durante el periodo de un (1) año.

Prescripción de las medidas disciplinarias

Para la aplicación de la disciplina progresiva provista en el Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias para cada falta, cada medida disciplinaria impuesta a un empleado estará vigente un periodo de cinco (5) años a partir de su imposición.

Record de Medidas Disciplinarias

La constancia de las medidas disciplinarias impuestas a un empleado permanecerán siempre en el expediente del empleado como prueba de hábitos y actitudes.

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante Convenio Colectivo. En este pactaron un procedimiento de quejas y agravios mediante el cual dirimen sus controversias de interpretación del convenio o se dilucidan medidas disciplinarias impuestas por el Patrono a algún miembro de la unidad apropiada, esto basado en su derecho de administrar el negocio y ejercer control en el área de trabajo para el logro de los propósitos comerciales de la empresa. A fin a este propósito promulgaron un Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias aplicables a todo el personal de la Asociación de Empleados del ELA. Este fue promulgado de manera unilateral por la gerencia a tono con su derecho de administración.

El caso de autos trata sobre la aplicación de la medida disciplinaria más severa que se le puede imponer a un empleado por violar normas de conducta establecidas por una empresa, esto es el despido. A la querellante, Sra. Annie Cariño se le imputa haber violado las Reglas de Conducta núm. 9- Impedir o limitar la producción, la núm. 14- Proferir palabras soeces, de mal gusto o vulgares o insultantes, la núm. 15- Uso de amenazas, actos o lenguaje obsceno o indecente en el trabajo o en actividades directamente relacionadas y la núm. 16- Conducta Desordenada.

En esta querrela el Patrono debe demostrar que hubo justa causa para el despido. Que la acción adoptada por la gerencia no fue arbitraria ni caprichosa pues de ser así la medida disciplinaria se tornaría injustificada teniendo este juzgador que emitir un remedio cónsono con dicha determinación. El Profesor Demetrio Fernández Quiñónez, en su libro El Arbitraje Obrero Patronal, pág. 209 nos dice que en toda acción disciplinaria se comprenden dos cuestiones fundamentales, estas son: Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida y de haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesto al quejoso.

Por lo tanto, el Patrono tiene el peso de la prueba para demostrar que su acción estuvo justificada. Nuestro más alto tribunal en J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 8727558, señaló y citamos:

“La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quién el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.”

En el caso de autos la querellada sometió prueba documental como testifical para demostrar que el despido estuvo justificado. Además, sometió prueba del expediente de personal del querellado sobre medidas disciplinarias previas para demostrar que la empleada en cuestión tiene un patrón de conducta, hábitos y actitudes que la inhabilita para mantener la relación de trabajo con la Asociación de Empleados del ELA. De entrada debemos resolver que las medidas disciplinarias remotas existentes en el expediente de la querellada no pueden ser utilizadas para justificar la acción de despido. Dicha actuación va en contra del propio reglamento de personal de la querellada. A estas le aplica la norma de prescripción unilateralmente promulgada por la Asociación de Empleados del ELA. El término de prescripción auto impuesto por la querellada para las medidas disciplinarias que estén en el expediente de un empleado es de cinco años. Por lo tanto, todas las medidas disciplinarias utilizadas por la querellada en el Informe de Investigación producido por la Sra. Edith N. Lúgaro Figueroa no son pertinentes por estar prescritas.

Por otro lado, la parte del Manual del Empleado denominada Record de Medidas Disciplinarias establece que la constancia de las medidas disciplinarias impuestas a un empleado permanecerá siempre en el expediente de éste como prueba de hábitos y actitudes. Entendemos que esta parte del Manual es inconsistente e irrazonable a la luz de la norma de prescripción promulgada por la querellada. Esta norma atenta contra la posibilidad de que un empleado corrija su conducta. No entendemos como puede ser posible que este prescrita una medida disciplinaria y aún así pueda ser usada como prueba de hábitos y actitudes para demostrar la justa causa de una acción de disciplina. El tiempo transcurrido es de por sí prueba de que sus

actitudes y hábitos pueden haber cambiado con la medida disciplinaria impuesta. Es aplicar un doble castigo al empleado luego de haber cumplido la sanción impuesta y haber cambiado su manera de actuar en el área de trabajo. Entendemos que para ser cónsono con la norma de prescripción esta última debe ser utilizada dentro igual término de cinco (5) años, tal como se dispone en el Manual del Empleado promulgado unilateralmente por la empresa.

En *Elkouri & Elkouri*, nos señala y citamos:

“Hence, arbitrator typically recognize the implicit retained or contractually enumerated management right to promulgate workplace rules. But, management’s right to issue rules is limited to what is reasonable”.

The test of reasonableness of a plant rule “is whether or not the rule is reasonably related to a legitimate objective of management, and is clearly stated so that employees can appreciate its import.”

Nos señalan además *Elkouri & Elkouri*: “Plant rules not only must be reasonable in their content but also in their application.”³

En Secretario del Trabajo vs. ITT 108 DPR 536 (1979) se estableció que una norma establecida en un reglamento promulgado por el Patrono debe cumplir con el criterio de razonabilidad por lo tanto sería ineficaz.

Por otro lado, dicha norma, la cual no tiene término prescriptivo para ninguna medida disciplinaria existente en el record del empleado y que puede ser utilizada para mostrar hábito y actitudes del empleado en el área de trabajo es contraria también al concepto de disciplina progresiva.

³ *Elkouri & Elkouri, How arbitrations works, Sixth Edition, págs. 771-772*

En Discipline and Discharge in Arbitration, pág. 57 nos dice:

“Discipline is an adverse act taken by an employer against an employee because of the employee’s behavior. Progressive discipline is a system of addressing employee behavior over time, through escalating penalties. The purpose of progressive discipline is to correct the unacceptable behavior of an employee. Employers impose some penalty less than discharge to convey the seriousness of the behavior and to afford employees an opportunity to improve. The discharge penalty is reserved for very serious incidents of misconduct and for repeated misconduct”.

Concluimos que la manera en que se está aplicando la norma señalada es irrazonable e inconsistente con los propósitos de la disciplina progresiva de corregir la conducta de un empleado mediante medidas disciplinarias proporcionales a la falta cometida. Esta regla no solo es irrazonable en su contenido sino también en su aplicación al caso de autos.

Aclarado este punto, debemos entrar a analizar la prueba restante sometida por el Patrono. La prueba principal con que el Patrono intentó demostrar la justa causa del despido fueron los testimonios del Sr. Daniel de León como de la Sra. Edith Lugaro. El Sr. De León testificó que es Oficinista de Contabilidad y empleado unionado. Que la Sra. Annie Cariño, la querellante es su compañera de trabajo. Que también conoce al Sr. Jorge Rivera, el empleado con quién alegadamente la querellante tuvo el intercambio de palabras soeces. Que tanto la querellante como el Sr. Rivera trabajan en la Sección de Finanzas en el Departamento de Pagaduría. Continuó testificando que el 27 de mayo de 2003, día en que ocurrieron los hechos se encontraba en su área de trabajo y que desde este lugar lograba escuchar la discusión acalorada que tenían tanto la querellante como el Sr. Rivera. En adición sostuvo, que otra compañera de trabajo, la Sra. Luz Rodríguez

le señaló sobre la discusión entre estos dos empleados y al llegar a dicha área encontró a los dos enfrascados en una acalorada discusión. Entonces vio al Sr. Rivera muy nervioso y también a la Sra. Cariño y trató de pacificar a Jorge indicándole: “Mira, deja eso, ‘estati’quieto.” Que luego escuchó a la querellante decir: “Este ‘jodio’cabrón”. Que le dijo a Jorge: “Mira, Jorge, salte, salte, salte, salte, que esto ... Tú estas mal, salte.”

En otra parte del testimonio el Sr. De León señaló y citamos: “Ellos seguían hablando, hablándose de una y otra parte, pero yo lo saqué hacia fuera y lo llevé al área de donde estaban los banquitos, donde se acostumbra a fumar allí.” Por otro lado, a preguntas del Portavoz de la querellada el testigo señaló que los dos estaban hablando en el mismo tono. Que en el momento en que él estuvo, el Sr. Rivera no expresó ninguna palabra soez contra la querellante.

Por otro lado, del testimonio de la Sra. Edith Lugaro, surgen los alegados hallazgos de la investigación realizada por esta y sobre la cual se fundamenta la decisión de despido de la querellante. De un análisis de dicho testimonio y del Informe de Investigación producido por la Sra. Lugaro surgen contradicciones fundamentales de la prueba del Patrono. Por un lado, se indica en dicho informe que la querellante fue entrevistada por los hechos ocurridos y por el otro, en su testimonio señaló que no entrevistó a la querellante porque nunca ésta (la querellante) lo solicitó. Además, de tantas personas entrevistadas solamente un testigo fue traído por la querellada, ni tan siquiera al Sr. Jorge Rivera, quien fue la alegada víctima de las palabras soeces de la querellante. Ante dicha ausencia el Patrono alegó que el Sr. Rivera estaba enfermo e incapacitado pero no fue sometida prueba a esos efectos. Por otro lado, de la prueba testifical del Sr. De León no surge la frase soez que alegadamente utilizó la querellante

al decirle al Sr. Rivera y citamos: “Cuando yo vaya a chichar te voy a llamar para que des culo.” Que ante dicha frase el Sr. Rivera señaló según el Informe de Investigación: “Está bien tu mandas, tu eres la que mandas aquí, está bien vamos a dejarlo ahí.”

Tenemos ante nuestra consideración versiones contradictorias y de la prueba en ningún momento surge la famosa frase que fue utilizada en la carta de despido⁴ para sustentar la medida disciplinaria y la violación a las cuatro reglas de conducta que se le imputan. Más aún del propio testimonio del Sr. De León nos surge la duda de quién realmente estaba fuera de sí, pues del testimonio citado, surge la impresión de que a quién había que controlar era al Sr. Rivera y no a la querellante. Cabe preguntarse, quien provocó a quién. Si la frase que alegadamente utilizó la querellante no fue en todo caso un acto de defensa. Una persona prudente y razonable puede llegar a concluir tal extremo, que en una situación de acoso se puede decir y hasta realizar ciertos actos que fuera de contexto pueden verse objetables.

En cuanto al testimonio de la querellante, Sra. Annette Janet Cariño Williams, nos dijo a preguntas de su Asesor Legal, y citamos: “Pues, el me contesta que eso no es así, que aquí no se va a hacer lo que a mi me diera la gana; yo vuelvo y le repito y ahí le exijo... El en ... Ya el entiende que se lo estoy exigiendo como delegada y él me dice no lo va ha hacer porque yo soy una “trafala” delegada, que no valía nada y que él no estaba dispuesto a someterse a mis instrucciones.” Seguidamente a otra pregunta del Asesor Legal de la Unión la querellante señaló y citamos: “Pues, ahí, pues, yo le seguí insistiendo que me respetara; él se puso agresivo, vino hacia mi persona y siguió diciéndome “basura”, que yo no valía nada, que yo era una “trafala”, que cómo era

⁴ Exhibit 1 del Patrono

posible que yo había sido elegida por la matrícula para ser delegada y ahí, pues, claro, me saca de mis controles y él viene a donde mí; ahí yo le aguanto la mano y ... yo ... le dije que se fuera “pal carajo”.

Esta parte del testimonio de la querellante en conjunto con el testimonio citado del Sr. De León fortalece nuestra percepción de que el Sr. Rivera era quién estaba fuera de control. En Discipline and Discharge in Arbitration, pág. 280-281 se nos señala lo siguiente: “There are two defenses for an employee’s use of abusive or profane language. One defense can be provocation, especially when the instigating conduct or remarks are made by supervisión. The response must be in proportion to the provocation.

The other justification for using certain language is that it is mere shop talk.”

Entendemos que aunque la otra parte no es un supervisor, por analogía si aplica la defensa de que la querellante pudo ser provocada e instigada a decir las palabras que se le imputan. De hecho, en su testimonio esta admite haber dicho al Sr. Jorge Rivera, que se fuera “para el carajo”.

Entendemos, luego de un análisis de toda la prueba que la querellada no descargó su responsabilidad de demostrar justa causa para el despido. La prueba sometida es inconsistente y poco creíble. Además de la misma prueba testifical se puede hacer una fuerte inferencia de que el Sr. Jorge Rivera, quien no testificó en los procedimientos arbitrales fue quien tenía una conducta agresiva y desafiante. Que en todo caso la querellante adoptó una conducta de defensa ante las circunstancias señaladas. Entendemos que ninguna de las reglas de conducta imputadas fueron probadas por lo que el despido no estuvo justificado. Debemos concluir que las

prerrogativas gerenciales fueron utilizadas contra la querellante de forma arbitraria y caprichosa. Aunque no vamos a entrar de lleno en ese aspecto se fortalece en nuestro ánimo una fuerte impresión de que los actos disciplinarios contra la querellante fueron producto de sus actividades sindicales.

En cuanto al remedio a conceder en este caso el Convenio Colectivo en su Artículo 27, Procedimiento de Quejas y Agravios, Paso IV, E dispone que las funciones del arbitro serán más bien de carácter judicial que legislativo. Por otro lado, en el F dispone que el laudo que emita el arbitro será final y obligatorio para las partes, excepto por cuestiones de derecho, las cuales podrán ser apeladas a una Corte de Jurisdicción competente por cualquiera de las partes. El inciso G dispone que el arbitro deberá decidir conforme a derecho. En cuanto a este aspecto de que el laudo debe ser conforme a derecho nuestro Tribunal Supremo en JRT vs. Hato Rey Psychiatric 87 JTS 58 (1987) nos señaló que un laudo conforme a derecho significa:

“Condicionar un laudo a que sea “conforme a derecho” significa que el Arbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitida por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral, y que se respetarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados Árbitros.”

Además, en el Inciso H se dispone que el arbitro no podrá añadir, ignorar, modificar o en forma alguna alterar las disposiciones de este Convenio, ni tampoco podrá en forma alguna conceder o decretar alguna extensión o renovación del mismo. El 18 de septiembre de 2002, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, vía Sentencia CC-2002-842 entre Asociación de Empleados del ELA y la UAW Local 1850, resolvió que en

casos de despidos cuando el Convenio Colectivo establece que el Laudo que se emita sea conforme a derecho, el remedio a ser utilizado es aquel cónsono con la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, s.e., conocida como la Ley de Despido Injustificado. Tratándose esta de una Sentencia y no de una Opinión del Tribunal, no tiene un efecto obligatorio ni constituye un precedente, y los argumentos allí esbozados no nos convencen. Entendemos que tenemos el poder de ordenar la reposición del empleado cuando esta corresponda, con los haberes dejados de percibir por el tiempo que estuvo injustificadamente separada de su empleo. La aplicación de la justicia dentro del caso de autos quedaría coja si dentro del remedio no estuviera contemplada la reposición del empleado. Máxime en el caso de autos en donde la empleada sufrió una provocación por parte de otro empleado que la llevó a tener una reacción que una persona prudente y razonable puede entender.

Por otro lado, en Sonic Knitting Industries, 106 DPR 557 (1977), el Tribunal Supremo definió el término “conforme a derecho” de la siguiente manera: “A los fines de un laudo arbitral dictado conforme a derecho, dicho término significa que el árbitro no tiene autoridad para hacer caso omiso de las reglas de derecho sustantivo según promulgadas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo del derecho laboral, de decisiones de cortes de primera instancia, de agencias administrativas y los laudos y escritos de reputados árbitros en dicho campo.” La Honorable Arbitro Elizabeth Guzmán en el caso A-03-864 entre Airport Catering Services y Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuerto señaló lo siguiente y citamos: “A tenor con la cita antes expresada, el concepto de “conforme a derecho”, se refiere a criterios, tales como, el cumplimiento del debido proceso de ley, no violar una

disposición legal, decidir contrario a las decisiones judiciales y violentar el consenso de las autoridades en el derecho laboral. El argumento de conceder remedios en exceso de los concedidos por una ley, no es de aplicable al concepto de “conforme a derecho”. Un análisis del texto y del historial legislativo de la Ley de Despidos Injustificados, demuestra que no contiene disposición ni insinuación alguna de que su propósito es limitar en forma alguna la facultad remedial de los árbitros en el contexto de la negociación colectiva. En el presente caso, las partes no lograron un acuerdo de sumisión sobre el asunto a ser resuelto por el árbitro, por lo que diseñamos la misma, acorde al Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, supra. Al haberse sometido las partes al foro de arbitraje, nada nos limita a ordenar el remedio adecuado a la presente querrela. Las partes vienen obligadas a acatar la sumisión diseñada por el Arbitro, a tenor con el Art. 10 del referido Reglamento, que establece que: “se entenderá que al solicitar los servicios de arbitraje laboral que presta el Negociado, las partes aceptan, reconocen y se someten a este Reglamento para todos los propósitos pertinentes.”

Por todo lo anterior emitimos el siguiente:

V. LAUDO

Entendemos que el despido no estuvo justificado y ordenamos la reposición de la empleada y el pago de todos los haberes dejados de percibir. Además se conceden un 25% de honorarios de abogado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 10 de julio de 2007.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 10 de julio de 2007 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

LCDO. MANUEL A. NUÑEZ
LAW OFFICES
PMB #157
1357 AVE. ASHFORD STE. 2
SAN JUAN PR 00907-1420

SR. ORLANDO VARGAS
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
AEELA
PO BOX 364508
SAN JUAN PR 00936-4508

LCDO. MIGUEL SIMONET SIERRA
SIMONET SIERRA LAW OFFICE
MIRAMAR PLAZA OFFICE TOWN
101 AVE. SAN PATRICIO STE. 1120
GUAYNABO PR 00968

SR. HÉCTOR L. HERNÁNDEZ
PRESIDENTE
UAW LOCAL 1850
TORRES C.P.A. GROUP B.C. 2DO PISO
Z.1 LA CERÁMICA
CARRETERA 190 KO 7 VISTAMAR
CAROLINA PR 00982

JENNY LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III