

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM: A-11-2770
HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS (Unión)	SOBRE: SUSPENSIÓN POR INFRINGIR EL REGLAMENTO DE DISCIPLINA
	ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó el 8 de agosto de 2013, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 9 de septiembre de 2013, fecha en que se completó el período de tiempo concedido a las partes para la radicación de alegatos escritos.

Por la **PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY**, en adelante "el Patrono o la PRTC", comparecieron: el Lcdo. Antonio L. García Ramírez, asesor legal y portavoz; la Sra. Eira Concepción, administradora laboral; la Sra. Evelyn Cedeño y la Sra. Eliz A. Correa, testigos.

Por la HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS, en adelante "la HIETEL", comparecieron: la Lcda. María E. Suárez Santos, asesora legal y portavoz; el Sr. José Kortright, representante; y el Sr. José Marrero, querellante.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver.

En su lugar, sometieron, por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

Por el Patrono:

Que la Hon. Árbitro determine si la suspensión de cinco (5) días impuesta al querellante José R. Marrero estuvo o no justificada de acuerdo a la prueba desfilada, el Reglamento de Disciplina de PRT, el Convenio Colectivo vigente entre las partes a la fecha de los hechos y el derecho aplicable. De haberlo estado, que la árbitro desestime la querrela. El laudo a ser emitido debe ser conforme a derecho.

Por la HIETEL:

Determinar a la luz de la prueba documental, testifical y del análisis del Convenio Colectivo vigente, si bajo los hechos del presente caso, la PRT le impuso al Querellante, José R. Marrero Jaramillo, una medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo el día 14 de marzo de 2011, de forma severa y/o injustificada y sin observar el principio de disciplina progresiva.

De determinarse que la medida disciplinaria impuesta fue severa y/o injustificada y no observó el principio de la disciplina progresiva, ordene:

1. El cese y desista de tal proceder por parte de PRT;
2. La eliminación de la medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo (14 de marzo de 2011) del expediente de personal del Querellante;
3. La devolución de todos los salarios dejados de percibir en el periodo comprendido por la imposición injustificada de la medida disciplinaria;
4. Así como, cualquier otro remedio apropiado que en el ejercicio de la discreción de la Honorable Ábitro sea cónsono con su determinación.

Conforme a la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar conforme a la prueba documental, testifical y el Convenio Colectivo si la suspensión de cinco (5) días impuesta al Sr. José Marrero se justificó o no. De no estar justificada, proveer el remedio apropiado.

¹ Artículo XIII – Sobre La Sumisión

. . . b) 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios...

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE²

ARTÍCULO 3 DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1

La Hermandad reconoce que la administración de la Compañía y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, la Compañía retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de su negocio, incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de sus departamentos y operaciones, la organización y métodos de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio, la determinación del equipo, piezas, partes y servicios a ser comprados, la asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados, y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio.

Sección 2

Si cualquier empleado entiende que se le ha tratado discriminatoria, arbitraria o injustamente de acuerdo con los términos de este contrato o cualquier disposición de este contrato se ha violado por cualquier acción que tome la Compañía en virtud de la Sección anterior, tal alegación será sometida por la Hermandad o por el empleado al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio.

² Exhibit -1- Conjunto. El Convenio Colectivo con vigencia desde el 21 de diciembre de 2010 hasta el 20 de diciembre de 2014.

ARTÍCULO 26

JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA

...

Sección 9

Las disposiciones contenidas en este Artículo aplicarán únicamente a aquellos empleados de la Compañía cubiertos por este Convenio que no estén exentos o puedan no estar exentos en el futuro por cualquier ley, reglamento, decreto, o alguna otra disposición referente al pago de compensación adicional por horas extras de trabajo.

No obstante, los empleados exentos cubiertos por este Convenio podrán recibir pago bajo este Artículo, a base de tiempo y medio, una compensación especial, cuando debido a volumen de trabajo, necesidad de cumplir con fechas, situaciones de emergencia o desastres naturales trabaje en exceso de cuarenta horas a la semana u ocho horas al día, o en días feriados, o sexto o séptimo día; siempre que ello sea durante un periodo de tiempo prolongado y en forma recurrente y sujeto a las siguientes normas:

1. El empleado deberá obtener, previamente, autorización de su supervisor inmediato o de los supervisores inmediatos de éste por periodos de treinta (30) días. Toda solicitud deberá ser aprobada por el Director del empleado.
2. Cuando al empleado exento se le requiera trabajar diez (10) horas o más en un día regular de trabajo; o más de cuatro horas en sábado o sexto día (cuando sean días no laborales); o trabajar un domingo, cuando sea día no laborable (o en el séptimo día de trabajo); o un día feriado...

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. José R. Marrero, querellante, trabaja para la Puerto Rico Telephone Co., desde el 26 de febrero de 1996 y al momento de los alegados hechos ocupaba un puesto de coordinador de activaciones en el Departamento de Activaciones. Su turno de trabajo es de lunes a viernes de 9:00 a.m. a 6:00 p.m. Como parte de sus funciones responde y canaliza todas las llamadas de los clientes sobre las activaciones de teléfonos celulares, tabletas electrónicas y verifica crédito, entre otras. Los llamados clientes son agentes exclusivos que activan líneas celulares para el Patrono. En el desempeño de sus funciones, el Querellante utiliza un audífono que está conectado a un cuadro telefónico y una computadora. En la computadora, mediante el programa "Outlock", el Querellante recibe y genera comunicaciones internas para resolver situaciones a los agentes exclusivos, entre otras comunicaciones que recibe del Patrono, atinentes a la necesidad de trabajar jornada extraordinaria.

El 26 de enero de 2011, una agente exclusiva de la Compañía emitió una queja por correo electrónico a la Sra. Eliz A. Correa, supervisora del Departamento de Activaciones sobre una falta de respeto del Querellante hacia su persona. Ese mismo día la señora Correa contestó el correo electrónico expresando disculpas por la conducta del Querellante.³

³ Exhibit -10- Patrono.

El 1 de marzo de 2011, la señora Evelyn N. Cedeño Piñero, solicitó mediante correo electrónico cuatro (4) voluntarios para trabajar el domingo, 6 de marzo de 2011 en el turno de 10:00 a.m. a 7 p.m.⁴

El 3 de marzo de 2011, la señora Cedeño, le confirmó mediante correo electrónico al Querellante, que fue seleccionado para el tiempo extraordinario.⁵

El 8 de marzo de 2011, el Querellante notificó, mediante correo electrónico copiado a las señoras Correa, Cedeño y Pulliza, entre otras, que tomaran las medidas necesarias porque había un ruido ensordecedor en el cuadro telefónico que estaba afectando su sistema auditivo.⁶

El 14 de marzo de 2011, el Querellante, mediante comunicación escrita, fue disciplinado por la Sra. Eliz A. Correa, supervisora inmediata, por éste incurrir, alegadamente, en la violación de las faltas número 19, 25, 28, 31 y 45 del Reglamento de Disciplina. En dicha comunicación se expresó, y se cita según fue redactado, lo siguiente:

El día miércoles 19 de enero de 2011 se envió vía email las Normas de Conducta y Código de Ética como recordatorio, a continuación se mencionan algunas faltas que ha cometido en estos meses:

1. El miércoles, 26 de enero de 2011, recibimos una queja por escrito vía email del agente DRS donde usted le faltó el respeto a la vendedora Katia Quiles indicándole y cito:

⁴ Exhibit -5- Patrono. Aunque la fecha no está en el documento dedujimos la misma, ya que del propio documento se desprende, según redactado, lo siguiente: "Necesitamos contestación para mañana 02/marzo/2011 antes de las 6:00 pm a Annie."

⁵ Exhibit -6- Patrono.

⁶ Exhibit -1- Unión.

“Que está cansado que usted de DRS siempre hacen un revolú y que nunca se ponen de acuerdo, que todos se quedan callado pero él no”

2. El martes 1 de marzo de 2011 usted se anotó para trabajar tiempo extra el día domingo 6 de marzo de 2011 de 10:00 am a 7:00 pm donde no asistió, ni se reportó a trabajar. Cuando regresó a trabajar el lunes 7 de marzo de 2011 alegó que se le había olvidado.
3. El día martes 8 de marzo de 2011 tuvimos dificultades con un ruido que salía del cuadro. Usted molesto y en más de cuatro ocasiones se quitó el head set tirándolo contra el escritorio y gritando en voz alta “Me cago en la ospera” estando Roxanna Pulliza, Evelyn Cedeño y esta servidora reunidas en nuestro staff escuchando todo lo gritado por usted. En la primera ocasión Evelyn Cedeño salió de la reunión y le indicó que de ninguna manera íbamos a permitir gritos ni faltas de respeto en el área. Además le informó que tampoco podía manejar de forma negligente los equipos que le provee la empresa como tirar de forma grosera el audífono. Todo esto ocurrió frente al grupo completo de activaciones y estas servidoras.

Entiendo que estas acciones son una falta de respeto a mi persona, a la supervisora Evelyn Cedeño, a Roxanna Pulliza y al grupo en general donde lo tratamos con mucho respeto y hemos atendido todas sus solicitudes en la medida que ha estado a nuestro alcance.

Con su conducta usted incurrió en violación a las siguientes altas del Reglamento de Disciplina.

Ofensa Número 12: “Conducta desordenada, juegos de manos, bromas pesadas, intimidar o abusar de otros, palabras soeces, lenguaje impropio u obsceno...”

Ofensa Número 19: Ausencia sin Notificación...

Ofensa Número 25: "Violar las prácticas y/o políticas administrativas..."

Ofensa Número 28: "Insubordinación o falta de respeto a un supervisor, incluyendo..."

Ofensa Número 31: "Negligencia en el manejo, protección o retención indebida o uso no autorizado de propiedad, equipo..."

Ofensa Número 45: "Conducta que afecte el buen nombre, refleje descrédito o de otro modo afecte la imagen de la Compañía y de sus empleados".

A pesar de que una de las faltas establece que usted podría ser despedido, con la intención de darle una nueva oportunidad de que modifique su conducta le estoy aplicando una suspensión de empleo y sueldo de 5 días comenzando el 15 de marzo de 2011 hasta el 21 de marzo de 2011, usted deberá reportarse a trabajar el día 23 de marzo de 2011 en su turno asignado de 9:00 am a 6:00 pm. Esta suspensión tiene un periodo probatorio de dos años.⁷

El 30 de agosto de 2011, durante la mañana, la Sra. Rosanna Pulliza Velázquez, emitió un comunicado, vía correo electrónico, al personal de activaciones incluyendo al Querellante, en el que expresó que el problema del ruido del cuadro telefónico estaba bajo control.⁸

La Unión, inconforme con la disciplina impuesta al Querellante, activó el procedimiento de quejas y agravios y radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud para Designación y Selección de Árbitro.

⁷ Exhibit -4- Patrono.

⁸ Exhibit -1- Unión.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La contención del Patrono, mediante su representación legal, fue que el Querellante incumplió con las normas de conducta de la PRTC en tres (3) ocasiones y en hechos distintos. En primera instancia, según el Patrono, se afectó el buen nombre de la Compañía cuando el Querellante le faltó el respeto a un agente exclusivo al emitir la siguiente expresión, la cual fue citada en la comunicación escrita de la Sra. Eliz A. Correa, y se plantea la misma según fue redactada: "Que está cansado que ustedes de DRS siempre hacen un revolú y que nunca se ponen de acuerdo, que todos se quedan callado pero él no". En el segundo incidente, el Patrono alegó que luego de haber sido escogido para trabajar jornada extraordinaria, el Querellante se ausentó y en ningún momento notificó su ausencia, tal como está estipulado en el Convenio Colectivo, supra. El tercer y último incidente, según el Patrono, aconteció cuando el Querellante incurrió en uso negligente del equipo de trabajo al lanzar contra su escritorio su audífono y, posteriormente, utilizar palabras soeces interrumpiendo la paz y el normal funcionamiento del centro de trabajo.

El Patrono para sustentar sus alegaciones presentó el testimonio de la Sra. Eliz A. Correa, supervisora en el Departamento de Activaciones. Ésta declaró que como supervisora "monitorea" aleatoriamente,⁹ todas las llamadas que le llegan a todos los coordinadores de activaciones a través del cuadro telefónico. La señora Correa sostuvo

⁹ Se refiere a que cuando se recibe una llamada a través del cuadro telefónico esta le llega al coordinador disponible de forma automática.

que si un empleado se ausenta se afectan las ventas y los niveles de servicio. Indicó que suscribió una suspensión de cinco (5) días al Querellante por varios incidentes con éste. Ésta expresó que recibió una queja escrita de un agente exclusivo sobre una falta de respeto del Querellante y que le respondió al agente exclusivo expresándole disculpas, pero que no acudió donde el señor Marrero para indagar sobre el asunto. Sobre el tiempo extraordinario, la señora Correa expresó que el Querellante se anotó voluntariamente en la lista que se envió por correo electrónico el 1 de marzo de 2011,¹⁰ para trabajar tiempo extraordinario, y luego de ser seleccionado y notificado vía correo electrónico el 3 de marzo de 2011, se ausentó sin previa notificación a su supervisor inmediato. En el contrainterrogatorio, la señora Correa declaró que no recordaba si el 3 y 4 de marzo de 2011, el Querellante se encontraba en un adiestramiento en Cataño.

La señora Correa atestó que el 8 de marzo de 2011, se encontraba reunida con la supervisora, Evelyn Cedeño, y Roxanna Pulliza, gerente del área y que escucharon al Querellante decir: “me cago en la ospera” y tirar el audífono, razón por la cual interrumpió la reunión para que la señora Cedeño indagara sobre lo sucedido. Por ello, y bajo el amparo de su derecho de administración, aplicó un remedio más lapso a lo que dictan las falta imputadas para darle la oportunidad al Querellante de corregir su conducta.

¹⁰ Aunque la fecha no está en el documento dedujimos la misma, ya que del propio documento se desprende, según redactado, lo siguiente: “Necesitamos contestación para mañana 02/marzo/2011 antes de las 6:00 pm a Annie.”

La Unión, por su parte, alegó que no se observó el debido proceso de ley al no brindarle igual oportunidad al Querellante de presentar su versión de los hechos respecto al primer incidente sobre una alegada falta de respeto a un agente exclusivo de la Compañía. Además, arguyó que no se observó el principio de disciplina progresiva al aplicar la suspensión de empleo y sueldo, pues no existe amonestación escrita alguna a esos efectos previa la imposición la medida disciplinaria del 14 de marzo de 2011. La Unión sostuvo que el Querellante se encontraba en un adiestramiento enviado por la Compañía el jueves, 3 y viernes, 4 de marzo de 2011, razón por la cual no tuvo acceso a su correo electrónico para conocer si había sido seleccionado o no para el tiempo extraordinario.

Para sustentar su contención, la Unión presentó el testimonio del querellante, José R. Marrero Jaramillo, el cual declaró que fue coordinador de activación. El señor Marrero sostuvo sobre la queja de la agente exclusiva, que no recordaba lo que habló en aquel momento y que no acostumbra faltar el respeto. En relación con el tiempo extraordinario indicó que el 3 y 4 de marzo de 2011, se encontraba en un adiestramiento en Barrio Palmas, en los predios del municipio Cataño enviado por la Compañía. Por último, con relación al alegado incidente del 8 de marzo de 2011, relacionado al audífono que está conectado al cuadro telefónico declaró que, éste tenía un ruido ensordecedor y que las llamadas no se escuchaban bien, razón por la cual se quitó el audífono y le escribió vía correo electrónico a la supervisora para que tomaran medidas

porque el ruido era continuo. Indicó que como la situación le estaba afectando su audición, ese día se fue mediante autorización de su supervisora en la tarde para acudir al especialista para una evaluación médica.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizados los planteamientos de las partes nos disponemos a resolver si el Querellante cometió las faltas que se le imputan o no, por lo cual fue disciplinado con una suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo.

El Patrono en virtud de los derechos de administración establecidos por Convenio Colectivo entre las partes, estableció y mantiene un Reglamento de Disciplina, el cual fue recibido por el Querellante y así fue admitido por éste.¹¹ En este caso las faltas imputadas responden a los siguientes incisos del Reglamento:

Faltas	1		2		3	
	Desde	Hasta	Desde	Hasta	Desde	Hasta
12. Conducta desordenada, juegos de manos, bromas pesadas, intimidar o abusar de otros, palabras soeces, lenguaje impropio u obsceno. Alterar o interrumpir la paz y el orden en el trabajo o en los predios de la Compañía.	Suspensión de 5 días	Suspensión de 30 días	Suspensión de 30 días	Despido	Despido	
19. Ausencia sin Notificación - durante el turno de trabajo dejar de notificar a sus supervisores el motivo justificado de su ausencia.	Reprimenda escrita	Suspensión de 15 días	Suspensión de 30 días	Despido	Despido	
25. Violar las prácticas y/o políticas administrativas, procedimientos departamentales, boletines de instrucciones, Normas Generales de conducta, Manual de Ética, Código de Conducta Empresarial y/o cualquier otro código o normas establecidas por la Compañía.	Reprimenda escrita	Suspensión de 15 días	Suspensión de 30 días	Despido	Despido	
28. Insubordinación, falta de respeto a un supervisor, incluyendo la negativa a realizar un trabajo u obedecer órdenes escritas o verbales	Suspensión de 15 días	Despido	Despido			

¹¹ Exhibit -3- Patrono.

31. Negligencia en el manejo, protección o retención indebida o uso no autorizado de propiedad, equipo, herramientas, vehículos, materiales, computadoras, dinero u otro valor de la Compañía.	Suspensión de 5 días	Suspensión de 15 días	Suspensión de 30 días	Despido	Despido	
45. Conducta que afecte el buen nombre, refleje descrédito o de otro modo afecte la imagen de la Compañía y de sus empleados.	Suspensión de 15 días	Despido	Despido			

Luego de evaluar y aquilatar la prueba en este caso y de la manera en que percibimos el diferendo planteado, concluimos que el mismo tiene que ser adjudicado a base de la credibilidad que le confirmamos a los testimonios de los testigos presentados.

A los efectos de la primera falta, concluimos que la supervisora no observó el principio del debido proceso de ley al recibir la queja del agente exclusivo. Era su deber informar al Querellante al respecto y otorgarle la oportunidad de levantar defensa a esos efectos, la supervisora aceptó durante su testimonio, haber obviado lo anterior y simplemente se excuso con su cliente. Por tanto, dicha falta número 28 que recoge la alegada falta de respeto, no procede.

En cuanto a la segunda falta imputada, le adjudicamos credibilidad al testimonio no controvertido del señor Marrero cuando declaró que estuvo en un adiestramiento de dos (2) días jueves, 3 y 4 de marzo de 2011, enviado por el Patrono, razón por la cual no pudo conocer si fue seleccionado para el tiempo extraordinario del domingo, 6 de marzo de 2011, el cual era su día libre. Por tanto, la falta número 19- Ausencia sin notificación por dicho incidente, no procede.

En cuanto al último incidente, el testimonio de la Sra. Eliz A. Correa fue contradictorio porque declaró en el contrainterrogatorio que desde el lugar donde estaba no podía ver al Querellante y que ella no lo escuchó. Por consiguiente, entendemos que sobre dicho aspecto el señor Marrero dijo la verdad cuando declaró que por el ruido ensordecedor las llamadas no se escuchaban bien razón por la cual se quitó el audífono y le escribió vía correo electrónico a la supervisora para que tomaran medidas correspondientes porque el ruido era continuo. No vemos razón alguna para no creerle al Querellante, por tanto, es razonable concluir que de la manera en que acontecieron los hechos, los testimonios de las señoras Cedeño y Pulliza eran sumamente importantes para el descubrimiento de la verdad y/o minar el testimonio del Querellante. Así las cosas, las faltas^{12, 25, 28, 31 y 45} no quedaron probadas lo cual, no proceden.

Relacionado al asunto de credibilidad, resulta necesario señalar que no se tiene un don divino ni una varita mágica que otorgue con certeza a los árbitros (as) la verdad, por lo que se hace necesario considerar factores tales, como: la conducta del Querellante en situaciones similares anteriores a la controversia planteada, el comportamiento del testigo durante su testimonio, y el no haberse controvertido prueba testifical que a nuestro juicio era importante controvertir, inter alia.

Los tratadistas Frank y Edna Elkouri en su libro How Arbitration Works, expresan en lo concerniente a la verdad que: "The arbitrator wrote that the duty of the

arbitrator is simply to determine the truth respecting material matters in controversy, as the arbitrator believes it to be, based on a full and fair consideration of the entire evidence and after according each witness and each piece of documentary evidence the weight, if any, to which the arbitrator honestly believes it to be entitled."¹²

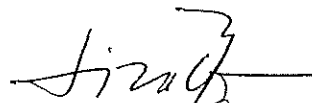
Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos, conforme a la prueba documental, testifical y el Convenio Colectivo que la suspensión de días (5) días impuesta al Sr. José R. Marrero Jaramillo no estuvo justificada, se ordena el pago de los haberes dejados de recibir.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de diciembre de 2013.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, a 19 de diciembre de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

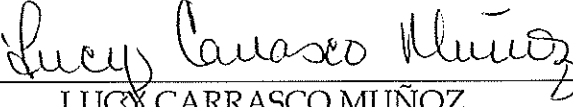
¹² How Arbitration Works, Elkouri & Elkouri, B.N.A., 6ta. Ed., pág. 414. Véase, además, Andrew Williams Meat Co., 8 LA 518, 519 (Cheney, 1947).

LCDO ANTONIO L GARCÍA RAMIREZ
FIDDLER, GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDA MARIA E SUÁREZ SANTOS
421 AVE MUÑOZ RIVERA
COND MIDTOWN OFIC B-1
SAN JUAN PR 00918

SR JOSÉ R KORTRIGHT MORENO
REPRESENTANTE
HIETEL
URB CAPARRA HEIGHTS
543 CALLE ESMIRNA
SAN JUAN PR 00920-4707

SRA EIRA CONCEPCIÓN
ADMINISTRADORA LABORAL
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
P O BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III