

**GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

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

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-15-3311**

**SOBRE: INTERPRETACIÓN DE  
CONVENIO COLECTIVO, ARTÍCULO  
23 PERIODO DE TOMAR MERIENDAS**

**ÁRBITRO:  
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

Para el presente caso fue necesario efectuar una vista de arbitraje el 19 de diciembre de 2016, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la **UAW Local 1850 - United Auto Workers** ("la Unión" o "la UAW") comparecieron: Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Mayra Muñoz, Presidenta, y Héctor Ortega, testigo.

Por el **Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado** ("el Patrono" o "AEELA") comparecieron: Lcdo. Manuel A. Núñez, Asesor Legal y Portavoz, y Edith Lugaro Figueroa, Gerente de Recursos Humanos y testigo.

La vista de arbitraje que se efectuó el 19 de diciembre de 2016, ambas partes tuvieron amplia oportunidad de exponer sus argumentos y prueba en apoyo a sus

contenciones. Concluida la vista, solicitamos de ambas partes sus posturas por escrito. El Patrono presentó su alegato el 5 de junio de 2017 y la Unión, el 15 de junio de 2017, así dándose por sometido este asunto. Con el beneficio de las posturas de ambas partes, estamos en posición de resolver.

La UAW Local 1850 - United Auto Workers ("la Unión" o "la UAW") presentó la querrela de autos, en la que impugna la práctica de la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado ("el Patrono" o "AEELA") de sólo permitir a los empleados tomar sus periodos de merienda—el cual suma a treinta (30) minutos—en dos (2) intervalos de quince (15) minutos o en intervalos de diez (10) y veinte (20) minutos. También alega la Unión que, cuando un empleado se excede de quince (15) minutos para un intervalo y se excede de diez (10) minutos en el otro intervalo, el Patrono ha estado cargando el exceso de los diez (10) minutos a su licencia de vacaciones. Ello, incluso cuando ambos intervalos en conjunto no exceden de los treinta (30) minutos.

El Patrono, por su parte, arguye que su práctica de sólo permitir a los empleados tomar sus periodos de merienda en los intervalos antes mencionado es cónsona con el Artículo 23 del Convenio Colectivo. Por otra parte, sostuvo que el descuento de vacaciones era válido, por los empleados excederse en uno de sus intervalos de los diez (10) minutos concedidos.

## II. SUMISIÓN

Las partes no coincidieron en un acuerdo de sumisión, por lo que presentaron sus respectivos proyectos:

### Proyecto de Sumisión de la Unión

Que el Honorable Árbitro determine si la Asociación violó o no el Convenio Colectivo al descontar de vacaciones tiempo utilizado por el empleado como periodo de merienda.

De haber violado el Convenio, que el Honorable Árbitro ordene la Asociación cesar y desistir de dicha conducta y ordene que se otorgue el pago de dicho período correctamente, así como cualquier otro remedio que estime apropiado.

### Proyecto de Sumisión del Patrono

Determinar si AEELA violó o no el Convenio Colectivo al establecer que el disfrute de los períodos de merienda de los empleados sea de quince (15) minutos en la mañana y quince (15) minutos de la tarde o veinte (20) minutos en cualquiera de los periodos siempre y cuando no excedan de diez (10) minutos en el periodo restante.

Conforme al Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Procedimientos de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, resolvemos<sup>1</sup> que la controversia a ser dilucidada es la siguiente:

**Determinar si la Asociación violó el Convenio Colectivo al descontar de vacaciones tiempo utilizado por el empleado como periodo de merienda, de este no tomar su periodo de merienda en los intervalos antes mencionados.**

**Determinar si la Asociación viola el Convenio Colectivo al establecer o imponer períodos de merienda de los empleados distintos a los quince (15) minutos en la mañana y quince (15) minutos de la tarde o veinte (20)**

---

<sup>1</sup> El Reglamento Para el Orden de los Servicios del NCA - Artículo XIV (b) - Sumisión, dispone que: 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) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

minutos en la mañana cualquiera de los periodos siempre y cuando no excedan de diez (10) minutos en el periodo restante.

De determinar en la afirmativa, ordenar el cese y desista de dicha conducta y ordenar la Asociación otorgar el pago de dicho período a los empleados afectados.

### III. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. Las partes firmaron un Convenio Colectivo<sup>2</sup> el cual rige sus relaciones obreropatronales, los términos y condiciones de empleos de la Unidad Apropriada de negociación colectiva.

2. Dicho Convenio Colectivo dispone de un periodo libre de treinta (30) minutos todos los días para la merienda y asuntos personales de sus empleados.

3. El empleado tiene la opción de disfrutar menos de los minutos concedidos.

4. El periodo de meriendas debe disfrutarse en dos (2) intervalos, uno durante la mañana y otro por la tarde.

5. El intervalo de la mañana se debe disfrutar entre las 8:30 a.m. y las 10:30 a.m.

6. El intervalo de la tarde se debe disfrutar entre las 2:30 p.m. y 3:30 p.m.

7. Dichos intervalos son o ambos de quince (15) minutos o uno hasta veinte (20) minutos, siempre y cuando el otro no se exceda de diez (10) minutos.

---

<sup>2</sup> Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo vigente a la fecha en que ocurrieron los hechos.

8. El Patrono prohíbe que empleados tomen más de diez (10) minutos en un intervalo, de haberse tomado quince (15) minutos o menos en otro intervalo, pero menos de 20 minutos, incluso cuando la suma de ambos intervalos no excede de treinta (30) minutos.

9. Al surgir una situación según expresada en la determinación de hechos número ocho (8), el empleado le descuenta al empleado el exceso de los diez (10) minutos de su licencia de vacaciones.

10. En el caso de la empleada María Soler Rodríguez, ésta ha disfrutado de su periodo de merienda en intervalos de 16 y 11 minutos, de 16 y 13 minutos, de 17 y 13 minutos, de 16 y 14 minutos, sin cargos a su licencia de vacaciones.

11. En el caso de las empleadas Sandra Peña Mercado y Nayda Reyes, éstas han disfrutado de sus periodos de merienda en intervalos de 14 y 15 minutos, de 18 y 10 minutos, de 13 y 13 minutos, sin cargos a sus licencias de vacaciones.

#### IV. CONCLUSIONES DE DERECHO

Es norma reiterada que los convenios colectivos “representan la ley entre las partes siempre que sus disposiciones no estén reñidas con la ley, la moral y el orden público.” JRT v. Vigilantes, Inc., 125 DPR 581, 592 (1990). En Unión de la Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc., 116 DPR 348 (1985), se puntualizó la importancia de los convenios colectivos en el campo obrero-patronal. Así pues, nuestra más Alta Curia expresó:

La importancia que tiene el convenio colectivo en el campo laboral difícilmente puede ser sobreestimada. El mismo, por lo general, representa el fruto de largas y acaloradas horas

de discusión entre el patrono y la[sic] portavoz de los reclamos de los empleados de éste. La otorgación y firma de un convenio colectivo representa el triunfo del poder de negociación sobre la fuerza de la cordura y la razón sobre la temeridad y la violencia, y de la necesidad que todos tenemos de vivir en armonía los unos con los otros. En fin, el convenio colectivo es un mecanismo que-en adición a ser un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público, Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales, 87 DPR 118, 122 (1963)-promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero-patronal. Su validez y eficacia, en consecuencia, debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales.

Id. en la p. 352.

También es norma reiterada que los convenios colectivos están revestidos de un alto interés público debido a que la Asamblea Legislativa ha considerado los mismos como instrumentos para promocionar la política pública laboral del Gobierno. Confederación de Organizadores de P.R. v. Servidores Públicos Unidos de P.R., 181 DPR 299, 322 (2011). Consecuentemente, “el convenio colectivo obliga al patrono, a la Unión y a los miembros individuales de la Unión.” San Juan Mercantile Corp. v. JRT, 104 DPR 86, 89 (1975). Por esta razón, “ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas y rechazar otras.” Id.

Dado que los convenios colectivos son contratos, se rigen por las disposiciones del Código Civil, a no ser que la ley haya dispuesto otra cosa. C.F.S.E. v. Unión de Médicos, 170 DPR 443, 450 (2007); Luce & Co. V. JRT, 86 DPR 425, 440 (1962). Cuando “los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.” 31 LPRA § 3471. No obstante, si “las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes,

prevalecerá ésta sobre aquéllas.” *Id.* “Para juzgar de la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al contrato.” 31 LPRA § 3472. Además, el Código Civil permite el uso y costumbre para poder dilucidar la vaguedad de un contrato. 31 LPRA § 3477.

En este asunto, la letra del Convenio Colectivo es clara al reconocerles a los miembros de la Unidad Apropriada un derecho a un periodo de merienda de treinta (30) minutos. Además, el Convenio establece que se les concede a los empleados la opción de disfrutar del periodo en dos intervalos, sean de quince (15) minutos o de “hasta un máximo de veinte (20) minutos... siempre y cuando que en la otra **no se exceda** de diez (10) minutos.” (Énfasis nuestro).

Analizando dicha cláusula, y al contrario de lo que plantea la interpretación patronal, entendemos que el Convenio permite que los empleados tomen sus periodos de merienda en cualquiera de los tipos de intervalos de tiempo, siempre y cuando uno de estos no se exceda de veinte (20) minutos y siempre y cuando la totalidad de los intervalos no se exceda de treinta (30) minutos. Es menester resaltar que la interpretación de la letra del Convenio Colectivo sobre el particular específicamente encuentra fundamento cuando las partes establecieron que: “El empleado, a su opción, podrá disfrutar de este tiempo en quince (15) minutos por las mañanas y quince (15) minutos por las tardes, o hasta un máximo de veinte (20) minutos en cada una de las dos ocasiones, siempre y cuando que en la otra no exceda de diez (10) minutos”. La parte patronal alude parcialmente a la porción del enunciado que habla sobre el fraccionamiento de los 30 minutos en periodos de tiempo de 15 minutos en la mañana

y quince (15) minutos en la tarde, pero guarda absoluto silencio sobre aquella otra parte del enunciado que establece que los empleados, a su opción, sí pueden fraccionar sus treinta (30) minutos de tomar meriendas o realizar actividades personales y que uno de los dos (2) periodos, cualquiera que este sea, sea de hasta 20 minutos siempre que la ocasión restante no exceda de 10 minutos. Es decir, es contrario al Convenio Colectivo establecer que los periodos deben ser de estrictamente quince (15) minutos en la mañana y quince (15) minutos en la tarde, sin la opción de que los empleados puedan disfrutar de hasta veinte (20) minutos en una de las dos (2) ocasiones, sea esta en la mañana o en la tarde. La única limitación contractual negociada es que sea cual sea la ocasión en donde se disfrute hasta un máximo de 20 minutos la otra ocasión a disfrutarse no debe exceder de 10 minutos. La interpretación dada por la Unión nos parece cónsona con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, toda vez que garantiza el ejercicio de su derecho contractual de disfrutar hasta 30 minutos de periodo de tomar meriendas o realizar alguna otra actividad personal dentro de los límites de tiempo negociados. Es nuestra opinión, que los empleados, a tenor con la disposición contractual aludida, pueden disfrutar de quince (15) en la mañana y otros quince (15) minutos en la tarde para un total de 30 minutos máximo sin infringir el Convenio Colectivo. De igual forma, pueden disfrutar de diez (10) minutos en la mañana y otros veinte (20) minutos en la tarde o viceversa y tampoco infringen el Convenio Colectivo. De la misma manera, los empleados, a su opción, podrán tomar para su disfrute en una sola ocasión separada veinte (20) minutos en la mañana o veinte (20) minutos en la tarde. Veinte (20) minutos en una de las dos (2) ocasiones y en la otra ocasión restante



diez (10) minutos. La única limitación es que de disfrutarse los veinte (20) minutos ya sea en la mañana o en la tarde, los empleados no deben exceder de diez (10) minutos la ocasión restante del disfrute del periodo de tomar meriendas. Esto es que si toman veinte (20) minutos en la mañana, en la tarde podrán tomar hasta un máximo de diez (10) minutos. Si por el contrario toman diez (10) minutos en la mañana los empleados podrán disfrutar hasta un máximo de veinte (20) en la tarde. Lo que no está contenido en el Convenio Colectivo es la interpretación dada por la Asociación de restringir el periodo a sólo diez (10) minutos en la tarde a pesar de que el disfrute en la mañana fue de diez (10) minutos o menos. Tampoco le es permitido a la Asociación tras dicha interpretación, aplicar la misma descontándole de la licencia de vacaciones lo que interpreta como un exceso en el disfrute de dicho periodo. Si los empleados toman veinte (20) minutos en la mañana tienen derecho a disfrutar de su segundo periodo de meriendas siempre y cuando este no exceda de diez (10) minutos en la tarde. En cambio, si los empleados toman diez (10) minutos en la mañana tienen derecho a disfrutar hasta veinte (20) minutos en la tarde, sin que ello le acarree una penalidad ya sea en el descuento de dicho tiempo de sus respectivas licencias de vacaciones, o cualquier tipo de acción que le perjudique o se pueda interpretar como una acción disciplinaria. El postulado contractual del Artículo 23, sobre periodo de tomar meriendas, recoge que los empleados tienen derecho a disfrutar un periodo de treinta (30) minutos para tomar meriendas, fraccionados en dos (2) periodos de quince (15) minutos cada uno. Este primer enunciado en la referida disposición da al traste y derrota la posición patronal porque en este primer supuesto el empleado puede tomar

quince (15) minutos o menos en la ocasión del disfrute en la mañana y tomar quince (15) minutos o menos, pero más diez de (10) minutos sin ello violente la cláusula contractual aquí interpretada. Nótese que el exceso de tomar más de diez (10) minutos en la tarde, lo cual es lo que la Asociación está restringiendo en su interpretación, está permitido si el empleado toma quince (15) minutos en la mañana. Este tendría derecho a tomar no tan solo diez (10) minutos en la tarde como plantea aquí la Asociación sino que tiene derecho a su opción de tomar 5 minutos adicionales, para un máximo de quince (15) minutos. La posición patronal de penalizar a los empleados que disfruten su periodo de la manera señalada es contraria a lo negociado, pactado y firmado en el Convenio Colectivo con la Unión.

Por otra parte, la Unión trae ante nuestra atención las prácticas pasadas del Patrono. El profesor Demetrio Fernández nos dice que una práctica pasada es aquella que, incluso en casos que no sea respaldada por lenguaje contractual, crea una condición de empleo vinculante.<sup>3</sup> Una práctica pasada se puede determinar midiendo los siguientes factores: (1) la claridad y constancia en el patrón de conducta; (2) la repetición de la actividad; (3) la aceptabilidad del patrón de conducta; y (4) el mutuo reconocimiento del patrón de conducta por las partes. *Id.* Dicha práctica no puede ser modificada o terminada unilateralmente durante la vigencia del convenio. *Id.* Respecto a este asunto, es harto conocido que las prácticas pasadas es uno de los principios para interpretar convenios colectivos. Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works* 623 (6th ed. 2003).

---

<sup>3</sup> Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero Patronal*, página 242 (2000).

Tanto el Exhibit 1 como el Exhibit 2 de la Unión, las hojas de asistencia de las señoras María Soler Rodríguez, Sandra Peña Mercado y Nayda Reyes, demuestran que la práctica establecida en el Patrono ha sido de conceder el periodo de meriendas, sin importar la duración de los intervalos siempre y cuando un intervalo no se exceda de veinte (20) minutos y, sumando ambos intervalos, no se exceda de los treinta (30) minutos. Explicamos.

El 15 de agosto de 2016, no se le cargó a las vacaciones de la Sra. Soler tiempo alguno, por disfrutar de su periodo de meriendas en intervalos de dieciséis (16) y once (11) minutos. Del 6 al 8 de junio de 2016, tampoco se le hizo lo mismo por tomarse su periodo en intervalos de dieciséis (16) y trece (13) minutos, de diecisiete (17) y trece (13) minutos, ni de dieciséis (16) y catorce (14) minutos, respectivamente. El 2 de junio de 2016, la Sra. Soler también disfrutó de su periodo de merienda en intervalos de dieciséis (16) y trece (13) minutos, sin cargo a vacaciones. Y lo mismo ocurrió el 15 de enero de 2013, cuando ella disfrutó de su periodo de merienda en intervalos de dieciséis (16) y catorce (14) minutos.

Igual ocurrió en los casos de Sandra Mercado Peña y Nayda Reyes. Específicamente, el 25 de agosto de 2016, la Sra. Reyes tomó sus meriendas en intervalos de dieciocho (18) y doce (12) minutos. El 7 de diciembre de 2015, ella tomó sus meriendas en intervalos de trece (13) y diecisiete (17) minutos. El 13 de octubre de 2015, los intervalos de la Sra. Peña Mercado fueron de dieciséis (16) y catorce (14) minutos. El 7 de noviembre de 2016, la Sra. Reyes tomó su periodo en intervalos de dieciséis (16) y once (11) minutos. Finalmente, la Sra. Reyes tampoco fue penalizada por tomar su

periodo de meriendas en intervalos de diecisiete (17) y trece (13) minutos el 4 de noviembre de 2016.

Es menester señalar que la evidencia desfilada por el Patrono de ninguna manera controvertió la prueba antes citada, con respecto a la práctica pasada. Por lo tanto, las prácticas demuestran que la posición de la Unión—de que los empleados han disfrutado los treinta (30) minutos de merienda sin tomar en consideración la duración de los intervalos, siempre y cuando uno de ellos no se exceda de veinte (20) minutos—es la interpretación correcta del Convenio. Dado ello, la AEELA ha violado el Convenio al imponer trabas al disfrute de sus empleados del periodo de merienda.

Por otra parte, aún asumiendo que la interpretación correcta del Convenio era aquella propuesta por el Patrono, no podemos avalar su práctica de cargar excesos en el periodo de alimento a las licencias de vacaciones de sus empleados. Ello pues la Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998, según enmendada por la Ley Núm. 4 del 26 de enero de 2017, 29 LPRA §§ 250 *et seq.*, dispone que las vacaciones de un empleado deberán ser disfrutadas de “forma consecutiva.” 29 LPRA § 250d(g). Se pueden fraccionar solo cuando: (1) medie acuerdo para ello entre el empleado y el patrono y (2) cuando el empleado “disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.” *Id.* La política pública del estado está en contra del fraccionamiento de vacaciones, prohibiendo el fraccionamiento unilateral y permitiéndolo solo mediante acuerdo entre el patrono y el empleado. Jiménez Marrero v. Gen. Instruments P.R., Inc., 170 DPR 14, 66 (2007).

En la vista de arbitraje, la Asociación no produjo ningún acuerdo con la Unión para fraccionar vacaciones. E incluso, no precisó con certeza si tenía acuerdos para fraccionar vacaciones. Por otra parte, la Asociación tampoco pudo probar que sus empleados hayan disfrutado de vacaciones al menos cinco (5) días consecutivos. Consecuentemente, en cada momento en el que el Patrono le haya cargado el tiempo “extra” de merienda a las vacaciones de los empleados, lo estaba haciendo de manera ilegal. El acto de cargar las vacaciones es—indiscutiblemente—un acto de fraccionamiento, pues se están dividiendo en “partes o fracciones” las vacaciones del empleado. Por tanto, dicho acto es una violación a la legislación protectora del obrero.

Por los fundamentos antes expuestos emitimos el siguiente:

#### V. LAUDO<sup>4</sup>

La Asociación violó el Convenio Colectivo al establecer o imponer períodos de merienda de los empleados distintos a los quince (15) minutos en la mañana y quince (15) minutos de la tarde o veinte (20) minutos en cualquiera de los periodos siempre y cuando no excedan de diez (10) minutos en el periodo restante. Asimismo, la Asociación también violó el Convenio Colectivo al descontar de vacaciones tiempo

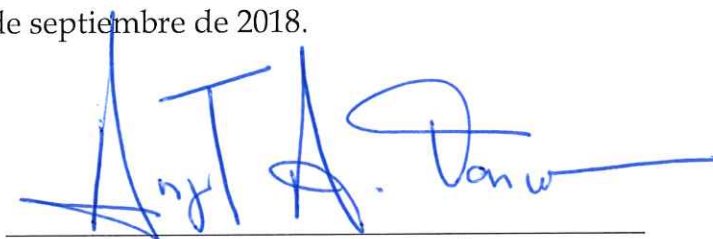
---

<sup>4</sup> Aunque coincidimos con el fundamento principal de la Unión con respecto a la reclamación aquí instada y analizada, diferimos fuertemente cuando en su alegato, a la página 20, expresa: **“Tercero: al existir una decisión que ya resolvió el presente asunto a favor de la Unión, este Árbitro tiene el deber de acatar y aplicar la misma”**. El precedente arbitral no tiene cabida en ésta jurisdicción. Este Árbitro no viene obligado a acatar o aplicar decisiones anteriores ni a decidir igual a lo resuelto por otros árbitros ante controversias similares que se encuentren ante nuestra consideración. Las decisiones de otros árbitros pueden ser, desde luego, altamente persuasivas, más no obligatorias. Mucho menos cuando se alude a decisiones existentes de las que no han sido puestas oportunamente al conocimiento del Árbitro como juez juzgador ni en la vista de arbitraje ni en su alegato de modo ilustrativo o persuasivo.

utilizado por sus empleados como periodo de merienda, de este no tomar su periodo de merienda en los intervalos antes mencionados. Consecuentemente, ordenamos a la Asociación cesar y desistir de la anterior conducta y que otorgue a los miembros afectados de la unidad apropiada el pago de las vacaciones a las cuales tendrían derecho e improcedentemente descontadas, por ajustarse a la letra acordada entre las partes en el Convenio Colectivo.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, hoy 5 de septiembre de 2018.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 5 de septiembre de 2018 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. MIGUEL SIMONET SIERRA  
ASESOR LEGAL  
101 AVE. SAN PATRICIO SUITE 1120  
GUAYNABO, PR 00968

LCDO. MANUEL A. NÚÑEZ  
ASESOR LEGAL  
PMB 157, 1357 AVE. ASHFORD, SUITE 2  
SAN JUAN PR 00907-1420

LCDA. ZULIMARY V. MAYMÍ SERRANO  
ASESORA LEGAL  
MARTINEZ, CABRERA & MAYMÍ LEGAL STUDIO LLC  
14 CALLE JUAN MARTINEZ BOX 75  
GUAYNABO PR 00971

SRA. MAYRA MUÑOZ DELGADO  
PRESIDENTA  
UNIÓN LOCAL UAW 1850  
TORRES CPA GROUP BUSINESS CENTER STE. 201  
ZONA INDUSTRIAL LA CERAMICA  
CAROLINA PR 00984

SRA. EDITH N. LÚGARO FIGUEROA  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
AEELA  
PO BOX 364508  
SAN JUAN PR 00936-4508

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III