

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

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE  
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE  
LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS  
Y ALCANTARILLADOS

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-17-1245

SOBRE:  
TERMINACIÓN  
CONTRATO EMPLEADO  
TRANSITORIO STEVEN  
FIGUEROA

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

## I. INTRODUCCIÓN

El caso identificado en epígrafe fue sometido por las partes a la consideración y decisión final del árbitro, mediante la presentación de memorandos de derecho en apoyo de sus respectivas posiciones. El alegato de la Unión fue sometido por su Presidente, Sr. Pedro Irene Maymí. El alegato de la Autoridad fue sometido por la Lcda. Sylmarie González. El caso quedó sometido para su resolución final, el 26 de enero del 2018.

## II. SOBRE LA SUMISIÓN

La parte promovente de la querrela, UIAEAAA no sometió propuesta de sumisión como tal sobre el/los asuntos a ser resueltos por el árbitro. En su alegato escrito, presentó, sin embargo, una solicitud para que el árbitro concluyera lo siguiente:

1. Que el Patrono AAA violentó las disposiciones del Convenio Colectivo vigente en lo referente a la protección de empleados no regulares, su expectativa de retención y antigüedad en el empleo.

2. Como consecuencia de lo anterior concluya que la cesantía del unionado Steven Figueroa Cortés es injustificada.
3. Ordene a la AAA como remedio a que reponga, de inmediato, al unionado Steven Figueroa Cortés a su puesto, y le pague los salarios y otros haberes dejados de devengar a partir del 31 de octubre del 2016, fecha en que fue cesanteado injustificadamente.
4. En la alternativa concluya que la AAA violentó las disposiciones del Artículo XXI (D) (3) del Convenio Colectivo y en su consecuencia ordene a AAA que incluya al unionado en el registro de elegibles inactivos.

Por su parte, la representación de la AAA sometió su propuesta de sumisión, en los siguientes términos:

Que el Honorable Árbitro determine que el querellante fue empleado de la Autoridad mediante contrato transitorio con fecha de vencimiento de 31 de octubre de 2016. De determinar en la afirmativa, que desestime la querrela por la Autoridad haber actuado conforme a su prerrogativa de no renovar el contrato, ya que el querellante no poseía expectativa de continuidad en su empleo, vencido su nombramiento.

De conformidad con la prueba, alegaciones de las partes, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo, el derecho aplicable y la facultad reglamentaria conferida al árbitro, el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la Autoridad violó los términos del Convenio Colectivo o no, al no renovar el contrato del querellante Steven Figueroa. De encontrar que se violaron los términos del Convenio Colectivo, se determinará el remedio que corresponda. De no haber violación, se desestimaré el caso.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES AL CASO

#### ARTÍCULO IX

##### PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

1. La Unión acepta que la Autoridad retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas inherentes a la facultad de dirigir y administrar sus servicios. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitrariamente o caprichosamente contra ningún empleado o para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna situación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio o a las leyes aplicables.
2. La Unión entiende y reconoce que la Autoridad tiene los poderes, derechos y prerrogativas usuales e inherentes a la facultad de administración, manejo y dirección de la empresa, sus servicios y fuerza laboral, incluyendo pero sin limitación, la prerrogativa de asignación de trabajo, **determinación del número de empleados necesarios para proveer un servicio seguro y eficiente**, establecimiento y modificación de normas y reglas de empleo, dirección del personal, disciplina, productividad, métodos de trabajo y operación, revisión de descripción de deberes, programas, horas y turnos de trabajo, clasificación y reclasificación, todo ello sujeto únicamente a las limitaciones específicas establecidas en este convenio y a las leyes aplicables.

#### ARTÍCULO IX (A)

##### PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER

##### QUERELLAS

###### A. Definiciones

Sección 1. Para propósitos de este Artículo, querella(s) significa toda controversia o disputa entre la Unión y la AAA, en torno a reclamaciones de los trabajadores cubiertos

por este convenio, que surjan en la administración, interpretación o aplicación del mismo.

Las querellas deberán ser sometidas y resueltas de conformidad con los procedimientos descritos más adelante.

Sección 2. Las querellas podrán ser presentadas por la Unión o por la Autoridad.

B...

C. Procedimiento Para La Designación de Árbitro y Vista de Arbitraje

a)...

b) Los árbitros tendrán aquellas facultades que les conceda el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

c) el árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de la Autoridad de administrar y dirigir su negocio o que interfiera con la administración interna de la Unión, excepto cuando tales derechos de la Autoridad o la Unión queden limitados por el convenio. Tampoco tendrá facultad para añadir, eliminar o alterar de manera alguna los términos del Convenio.

#### **Artículo XXI- Personal No Regular - (Transitorio)**

##### **A. Condiciones De Reclutamiento**

La Autoridad podrá emplear personal no regular (Transitorio) en funciones de la Unidad Apropiaada en las siguientes situaciones siempre que no se afecte el derecho de sustitución interina de otros empleados:

1. Para sustituir empleados en uso de las siguientes licencias:

- a) Enfermedad
- b) Accidente de Trabajo
- c) Militar
- d) Maternidad
- e) Sin Sueldo
- f) Judicial
- g) Deportiva

- h) Empleados suspendidos o destituidos con casos ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.
- 2. Para sustituir empleados en vacaciones programadas si en la misma unidad y sitio de trabajo no hay suficientes puestos de tareas similares que ameriten la creación de un puesto "at large" para sustituir en vacaciones y si no se viola el derecho de sustitución interina de empleados unionados en cuyo caso se utilizará el empleado no regular, (Transitorio) en el puesto inferior.
- 3.
- 4. Para sustituir empleados en el primer y segundo día libre, en sábados, en domingo, en días feriados y en ausencia de estos empleados no regulares, (Transitorios).

B...

C. Cuando La Autoridad Utilice Personal No Regular (Transitorio) por Más de 490 Horas Trabajadas En Jornadas Diarias y Semanales Completas, Se Hará lo siguiente:

- 1. La Autoridad podrá ofrecer nuevas oportunidades de empleo no regular (transitorio) que surjan en la zona donde trabaje el empleado siempre que no viole el derecho de otros empleados de la Autoridad si tiene aprobado el examen o evaluación correspondiente siempre que el empleado no regular (transitorio) cumpla con los requisitos establecidos para el puesto. Se dispone además, que si el empleado declina sin justa causa no se le podrá considerar para otras oportunidades de empleo que surjan.
- 2. ...
- 3. ...
- 4. ...

D. Selección de Candidatos

1....

2. A partir de la firma del Convenio Colectivo la Autoridad nombrará a los empleados no regulares (transitorios) en orden de antigüedad en los puestos vacantes o de nueva creación de haber surgido el puesto o plaza disponible.

E...

F...

G. Empleados no Regulares Reclutados con Posterioridad al 1ro de febrero del 2011

1. Estos empleados se regirán por los términos en la Estipulación firmada por las partes el 12 de noviembre de 2010, la cual se incluye como Anejo III de este convenio.<sup>1</sup>

#### IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. Los hechos del presente caso ocurren durante la vigencia de un Convenio Colectivo otorgado entre las partes con vigencia desde el 2012, extendido hasta el 2017 según las disposiciones de la Ley 66 del 17 de junio del 2014 (Exhibit 1 Conjunto).

2. Las partes negociaron e incluyeron, como parte del Convenio Colectivo, una Estipulación mediante la cual se acordó, con el fin de reducir costos operacionales, la inclusión, con carácter de empleados transitorios, a cierto grupo de empleados a quienes no se les había renovado su contrato transitorio el 21 de octubre del 2009.

---

<sup>1</sup> Los propósitos para los cuales las partes negociaron un acuerdo a ser incluido en el Convenio como Anejo III, tuvo su origen en una reclamación presentada por la UIA AAA contra la Autoridad, cuestionando la contratación de empresas privadas para efectuar funciones de lectura de contadores y cortes de servicio. A través del referido acuerdo, la Autoridad le extendió nombramiento transitorio a cincuenta empleados a quienes se les había cancelado su contrato transitorio el 21 de octubre del 2009. Los términos negociados e incluidos en la Estipulación no alteran las condiciones de reclutamiento para los empleados transitorios establecidos en la Sección 1 del Artículo XXI del Convenio Colectivo. (Véase Exhibit I Conjunto, Convenio Colectivo 2012-2015 extendido hasta el 2017). Los candidatos a ser reclutados bajo los términos de esta Estipulación la aplicarán, única y exclusivamente las siguientes condiciones de empleo: a. Se le asignará el salario básico del puesto al que será reclutado; b. Bono de navidad bajo los términos y condiciones de la Ley Núm. 34 del 12 de junio de 1969, según enmendada; c. Acumulación de licencia de vacaciones de un día y cuarto (1.25) por cada mes de servicio trabajado, siempre y cuando trabaje 115 horas regulares durante el mes; d. Acumulación de licencia de enfermedad de un (1) día por cada mes de servicio trabajado, siempre y cuando trabaje 115 horas regulares durante el mes; e. Pago de dietas según aplique; f. Cualquier otro derecho y/o beneficio concedido por Ley aplicable a la AAA.

También se nombró como transitorios a otro grupo de empleados pertenecientes a compañías privadas que estuvieron haciendo funciones correspondientes a la unidad apropiada. La referida Estipulación fue acordada el 12 de noviembre del 2010. (Véase Anejo III Convenio Colectivo 2012-2015, Páginas 245-247).

3. El inciso 8 de la Estipulación del 12 de noviembre del 2010, en lo relativo a las condiciones aplicables a los empleados reclutados como transitorios, definió específicamente unos beneficios económicos para esa categoría de empleado.

4. El querellante, Steven Figueroa Cortés fue nombrado como Trabajador de Servicios Al Cliente con la querellada Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, desde el mes de septiembre del 2013. El documento de nombramiento establece que la fecha en que expiraba el periodo probatorio o transitorio era el 31 de octubre del 2016 y que el mismo no le sería renovado. (Exhibit 1 AAA)

5. El 6 de octubre del 2016, el Director de Recursos Humanos de la Autoridad le envió una comunicación escrita al querellante Figueroa a través de la cual se le informó que su contrato de carácter transitorio, sería dado por terminado efectivo el 31 de octubre del 2016. (Exhibit 2 AAA)

6. El 14 de noviembre del 2016, la Unión radicó solicitud para arbitraje de la controversia ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

## V. ANÁLISIS Y OPINIÓN

Nos corresponde decidir en el presente caso, si la acción de no renovar un nombramiento al querellante Steven Figueroa, luego de éste haber estado haciendo funciones en un puesto transitorio (no regular) para la Autoridad, desde el año 2013 hasta el 31 de octubre del 2016, fecha en que expiró su nombramiento, constituyó una

violación a los términos del Convenio Colectivo. En defensa de su acción, argumenta la AAA, a través de su alegato escrito, que nuestro ordenamiento jurídico ha reconocido que un empleado a tiempo determinado no tiene derecho a su empleo más allá del término establecido en el contrato de empleo; que la duración de un nombramiento de un empleado transitorio corresponde al período por el cual se crea el puesto, y solo durante la vigencia del nombramiento se le reconoce al empleado una legítima expectativa de retención. Cita en apoyo de su contención la decisión de nuestro Tribunal Supremo en el caso *Delgado v. DSCA 114 DPR 177 (1983)*.

En consecuencia, sostiene la Autoridad que expirado el término de un nombramiento transitorio, el querellante no poseía una expectativa de continuidad en el empleo y la Agencia no venía obligada a demostrar justa causa para no renovar su nombramiento. Cita en apoyo de su contención lo resuelto por el Tribunal Supremo en el caso *Camacho Torres v. AAFET, 168 DPR 66 (2006)*; *Departamento de Recursos Naturales v. Correa 118 DPR 690 (1987)* reiterado en *Orta v. Padilla Ayala 131 DPR 227 (1992)*. Además, afirma que expirado el término de un nombramiento transitorio, la agencia no viene obligada a demostrar justa causa para renovar el nombramiento según resuelto en el caso *SLG Giovanetti v. ELA 161 DPR 492 (2004)*.

Señala, finalmente, que la acción de no renovar el contrato transitorio al querellante se hizo de conformidad con las prerrogativas gerenciales negociadas con la Unión e incluidas en el **Artículo IV** del Convenio Colectivo y cita, además para reforzar su planteamiento, decisiones arbitrales previas que sostienen que la no renovación de



un contrato de empleo transitorio se encuentra dentro de dichas prerrogativas gerenciales.<sup>2</sup>

La Unión, por su parte sostiene, que lo resuelto por el Tribunal Supremo en **Correa V. Departamento**, trata de un empleado transitorio en una agencia de gobierno sujeta a la **Ley de Personal del Servicio Público**<sup>3</sup>, que al tratarse de un empleado no regular, también denominado transitorio en una corporación pública, se encuentra específicamente excluida de la Ley de Personal y cita para ello las disposiciones aplicables de la referida Ley. Es a tono con la referida disposición legal, afirma la Unión en su alegato escrito, que no le son de aplicación las disposiciones de la Ley de Personal a aquellos empleados de agencias o instrumentalidades del Gobierno que, como en el caso de la AAA tengan derecho a negociar colectivamente mediante leyes especiales.<sup>4</sup>

Sostiene entonces la Unión, alega además, que “en el caso de un empleado con nombramiento no regular denominado transitorio que trabaja para la AAA, le cobija las protecciones que le brinda el Convenio Colectivo. En ese sentido, entiende la Unión que en el caso de los empleados unionados con nombramiento no regular (transitorios), estos tienen la expectativa de ser nombrados en un puesto regular que le garantiza el Convenio Colectivo en la Sección (C) (2) del Artículo XXI; y también, que a los empleados les cobija la antigüedad en el empleo según los términos establecidos en la Sección (D) (2) del mismo artículo del Convenio, por lo que al decretar la cesantía de un

---

<sup>2</sup> Casos Número A-08-2863; A-12-593; A-14-2475 (Laudo de Lilliam Aulet confirmado mediante sentencia K AC-2016-237); y más recientemente en nuestra decisión para el Caso Número A-12-1642 del 4 de Agosto del 2017.

<sup>3</sup> Ley Número 5 del 14 de octubre del 1975, según enmendada.

<sup>4</sup> Sección 1338 Ley 5. Exclusiones... (3) **los empleados de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados.**

trabajador nombrado como transitorio, la Autoridad debe ofrecer otras oportunidades de empleo con prioridad sobre otros empleados transitorios con menos tiempo de servicio.

Finalmente, señala la Unión, que al querellante en su carácter de empleado transitorio le asiste el derecho a ser incluido en el registro de elegible inactivo siguiendo el orden de antigüedad, según las disposiciones del Artículo XXI (D) (3) del Convenio Colectivo. De conformidad, plantea la Unión que la Autoridad cesantó al querellante sin explicación ni justificación alguna; sin ofrecerle las garantías mínimas del debido proceso de ley, esto es, la celebración de una vista informal no evidenciaría; y que es la Autoridad a quien le corresponde probar que la cesantía se efectuó siguiendo el orden de antigüedad.

Se reclama entonces que la cesantía del querellante Steven Figueroa es injustificada y se solicita su reposición inmediata al trabajo con el pago de haberes dejados de devengar; o que en la alternativa, el árbitro concluya que la Autoridad violó los términos del Artículo XXI (D) (3) y ordene la inclusión del querellante en la lista de elegibles inactivos.

Considerados los argumentos de las partes, la prueba ofrecida, las disposiciones contractuales aplicables y la jurisprudencia, procedemos a resolver.

Tal y como hemos señalado anteriormente en el Caso número A-17-1642, resuelto el 4 de agosto del 2017, entre las mismas partes aquí en disputa, un empleado público tiene un reconocido interés en la retención de su empleo, si dicho interés está protegido por ley o cuando las circunstancias del empleo le crean una expectativa de continuidad. *Pierson Muller I v. Feijoó*, 106 DPR 838,852 (1978); *Morales Narváez v. Gobernador*,

112 DPR 761,767 (1982). La Ley de Personal del Servicio Público, aprobada el 14 de octubre del 1975, según enmendada, 3 LPRA sec. 1301 et seq, establece dos categorías básicas de empleados públicos: de carrera y de confianza. Además de esas dos categorías de empleados, la Ley antes citada provee para el nombramiento de personal transitorio, 3LPRA secs.1333 (12) y 1336 (9). La esencia del nombramiento transitorio es su duración fija. Responde este tipo de puesto a la necesidad de brindarle a las agencias y departamentos del gobierno flexibilidad para atender las demandas de personal con carácter inmediato, pero a la vez temporero, surgidas por situaciones imprevistas o de emergencia, las cuales no pueden afrontarse con el personal regular. Así pues, las personas nombradas en puestos de duración fija tendrán status transitorio. La duración de estos nombramientos corresponderá al período por el cual se crea el puesto.

La propia Ley, no obstante, establece unas excepciones en su aplicación para aquellos empleados o instrumentalidades del Gobierno que funcionen como empresas o negocios privados y aquellos que tengan derecho a negociar colectivamente, como es el caso de la AAA. Para aquellos empleados no cubiertos por convenio colectivo en dichas agencias o instrumentalidades del Gobierno excluidas de las disposiciones de la Ley de Personal, deben adoptar un reglamento que incorpore los principios de mérito fijados en la Ley. Para aquellos que tienen el derecho a negociar colectivamente sus condiciones de empleo, le son de aplicación las disposiciones acordadas en sus respectivos convenios, siempre y cuando estas no sean contrarias a las leyes, a la moral y al orden público - JRT V. Junta Adm. Muelle Ponce 122 DPR 318,333 (1988); UIL v. Destilería Serrallés 116 DPR 348 (1985).

En el presente caso, ciertamente le son de aplicación las disposiciones negociadas en el Convenio Colectivo. En lo referente a empleados no regulares (transitorios), las partes acordaron en el Artículo XXI del Convenio Colectivo las condiciones bajo las cuales la Autoridad podría contratar empleados no regulares para cubrir funciones pertenecientes a la unidad apropiada de otros empleados mientras estos se encuentren en algún tipo de licencia, sea que se encuentre suspendido o destituido, siempre y cuando no se afecten los derechos de sustitución interina de otros empleados.

La Unión señala además, que en aquellos casos donde se vaya a efectuar una cesantía, según los términos de la Sección (C) (2) del Artículo XXI, la Autoridad le ofrecerá al empleado otras oportunidades de empleo con prioridad en la misma clasificación o con otras clasificaciones para las cuales cualifique y se pueda desempeñar, que estén siendo desempeñadas por personal no regular (transitorio) con menos tiempo de servicio.

En este punto, entendemos necesario hacer una distinción entre aquellas condiciones acordadas entre las partes en la Estipulación del 12 de noviembre del 2010, la cual forma parte del Convenio Colectivo acordado posteriormente en el año 2012. Mediante la referida Estipulación, se le reconoció la antigüedad a cierto grupo de trabajadores con nombramiento transitorio a quienes no se les había renovado su contrato en el año 2009 y también se definieron los beneficios económicos aplicables a éstos. La referida Estipulación, no obstante, no establece que los empleados clasificados como transitorios no tengan derecho a estar cobijados por otras disposiciones no económicas incluidas en el Convenio Colectivo. Así se reconoció posteriormente el derecho de antigüedad de esta clasificación de empleados al haberse incluido en el

Convenio Colectivo del 2012. Tampoco quedaron excluidos del procedimiento Para Atender y Resolver Querellas, según se definen estas en su Artículo IX(A).

Ciertamente, cuando se hace referencia a la antigüedad como factor principal al efectuar cesantías, en el caso de los empleados no regulares, el criterio de la antigüedad será de aplicación entre los empleados de la misma categoría, es decir, los no regulares o transitorios. Sin embargo, para poder establecer que el querellante en el presente caso tenía derecho a ser considerado para otras oportunidades de empleo con prioridad en la misma clasificación que ocupaba al momento de su terminación o en otras clasificaciones para las cuales pudiese cualificar y desempeñar, le correspondía a éste demostrar, a través del Procedimiento de Quejas establecido en el Convenio Colectivo: la existencia de tales oportunidades de empleo al momento que la Autoridad tomó la determinación de dar por terminado su nombramiento; y que éste cumplía con los requisitos fijados en el Convenio, esto es, tener mayor antigüedad sobre otros empleados transitorios en su misma clasificación, que estaba cualificado para ocupar otro puesto y que no había trabajo disponible; y en caso de ser suspendido, pasar a un registro de elegibles inactivos en orden de antigüedad, según los términos fijados en el Artículo XXI (D) (3).

En el presente caso, el querellante fue reclutado como empleado transitorio en septiembre del año 2013 por lo que le son de entera aplicación los términos incluidos en el Artículo XXI del Convenio Colectivo.

Aclarado el punto, podemos concluir que, aun cuando el Convenio Colectivo le concede unos derechos a los trabajadores clasificados como no regulares para efectos de ocupar plazas vacantes y para su re ubicación en casos de cesantías, a base del criterio

de antigüedad, nada indica que tales derechos son absolutos, ya que dependerán esencialmente de que existan las oportunidades de empleo en otra clasificación para la cual cualifique según los criterios fijados por la Autoridad. En ausencia de prueba en contrario, prevalece el derecho de la Autoridad, como prerrogativa gerencial en la administración, dirección y determinación de su fuerza trabajadora, la terminación de nombramientos transitorios entre otros asuntos no restringidos en el Convenio Colectivo.

En ausencia de prueba de que la determinación de no renovar el nombramiento transitorio al querellante fuese por razones disciplinarias, arbitrarias o en contravención a las disposiciones del Convenio Colectivo, la Autoridad no venía obligada a justificar las razones para así hacerlo.

Finalmente, tampoco procede la alegación que sugiere la Unión, imputando violación al debido proceso de ley debido a que la Autoridad no efectuó una vista informal evidenciaría. De haber sido una terminación por razones disciplinarias, de lo cual no hay prueba, posiblemente hubiese procedido el argumento de la Unión en lo referente al derecho del querellante a una vista administrativa. No obstante, notamos que el expediente de este caso refleja que en la propia Solicitud Para Designación de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 14 de noviembre del 2016, la Unión indicó en el encasillado pertinente que no se cumplió con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo para el trámite de querellas, previo al proceso arbitral. Así las cosas, no puede entonces reclamarse violación a un debido proceso administrativo cuando la parte promovente de tal alegación no ha presentado prueba de haber sometido inicialmente sus alegaciones a través del mecanismo de resolución

de querellas que para ello provee el Convenio Colectivo; o que si en efecto se activó dicho mecanismo, que la Autoridad incumplió su obligación de darle foro a la reclamación del querellante. En consecuencia y por los fundamentos hasta aquí discutidos, emitimos el siguiente LAUDO:

La Autoridad no violó los términos del Convenio Colectivo al no renovar el nombramiento transitorio al querellante Steven Figueroa. Se desestima la querella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En Hato Rey, Puerto Rico, 16 de febrero de 2018.



---

JOSE F. PUEYO FONT  
ÁRBITRO

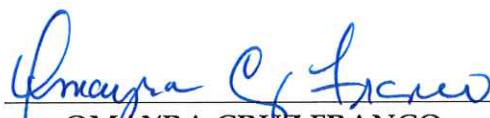
**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy 16 de febrero de 2018 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR. PEDRO IRENE MAYMÍ  
PRESIDENTE  
UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA AAA (UIA)  
CALLE MAYAGUEZ, #49  
HATO REY, PUERTO RICO 00917-4902

LCDA. SYLMARIE GONZÁLEZ  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00916-7066

LCDA. AINEZ MEDINA RESTO  
DIRECTORA AUXILIAR RELACIONES LABORALES  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066



---

OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III