

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 / Fax 756-1115

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS**
(Compañía o Patrono)

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-19-93

**SOBRE: SUSPENSIÓN (10 DÍAS)
WALDEMAR RAMOS HERNÁNDEZ**

**ÁRBITRO:
YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 27 de marzo de 2019, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. Por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante "A.A.A o el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Edwin Rivera Cardona, asesor legal y portavoz; Sra. Elizabeth Ramos Bracetty, especialista en recursos humanos; Sr. Nelson Rivera Otero, testigo; Sra. Mónica E. Quiles, testigo y el Sr. José R. Matos Báez, observador. Por la Unión Independiente Auténtica, en adelante "UIA o la Unión", comparecieron: el Lcdo. Arturo Ríos Escribano, asesor legal y portavoz y el Sr. Waldemar Ramos Hernández, querellante.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 27 de marzo de 2019, al concluir la vista, cuando cada portavoz hizo una breve exposición final sobre sus contenciones.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto a la controversia a resolver. Por ello, cada una presentó su proyecto de sumisión:

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Que la Honorable Árbitro determine conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo entre la A.A.A y la UIA, que la acción disciplinaria impuesta al querellante, estuvo justificada. De determinar que estuvo justificada, desestime y archive la presente querrela con perjuicio.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que esta Honorable Árbitra determine que la suspensión de empleo y sueldo impuesta al querellante, se realizó injustificadamente, a la luz de la prueba presentada y el Convenio Colectivo. De resolver que la suspensión se realizó injustificadamente, ordene a la AAA a devolver los salarios y haberes dejados de devengar al querellante por razón de la suspensión injustificada y ordene a eliminar del expediente del querellante la suspensión de empleo y sueldo y cualquier documento relacionado.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso, la prueba admitida y el Convenio Colectivo y conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de

Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la suspensión sumaria de diez (10) días laborables, impuesta por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados al Sr. Waldemar Ramos Hernández, estuvo justificada o no. De ser justificada, se desestimaré la querrela. De no serlo, la Árbitro proveeré el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO IV

PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

...

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 la 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 o a las leyes aplicables.

ARTÍCULO IX (B)

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

...

¹ El Artículo XIII, inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que: "En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el Arbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al Árbitro por escrito con copia a la otra parte. El Arbitro determinará el (los) asunto (s) a ser resueltos, tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

| Reglas Disciplinarias | Amonestación Escrita | Suspensión 6-10 días Laborables | Suspensión de 10 a 15 días laborables | Suspensión de 25 días Laborables | Destitución |
|--|----------------------|---------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|----------------|
| ... 3. Ausentarse del Trabajo durante la jornada sin notificación previa | | Primera Ofensa | Segunda Ofensa | | Tercera Ofensa |
| ... 16. No realizar el trabajo asignado - No realizar sin justificación alguna, el trabajo asignado en el tiempo fijado | Primera Ofensa | Segunda Ofensa | | | Tercera Ofensa |
| ... 22. Negarse a realizar trabajos de emergencia - Negarse sin justa causa a cumplir órdenes para realizar trabajos de emergencia para reestablecer servicios. (SUMARIA) | | Primera Ofensa | Segunda Ofensa | | Destitución |

DISPOSICIONES GENERALES
ARTÍCULO X
HORAS DE TRABAJO

...

8. Los empleados trabajarán las horas extras y los días feriados que les indiquen sus supervisores a menos que medie justa causa para negarse a ello, en cuyo caso la A.A.A podrá requerir comprobación al efecto. El tiempo extra será distribuido en la forma más equivalentemente posible sin privilegio para ningún empleado, utilizando al personal disponible dentro de la zona, proyecto o sección de trabajo donde haya que trabajar tiempo extraordinario. El concepto de horas extras incluye la jornada regular que se trabaje en días feriados de acuerdo con el acuerdo regular de trabajo.

...

12. Será responsabilidad de la A.A.A confeccionar el itinerario de trabajo en horas extras en trabajos programados y de trabajos en días feriados según las clasificaciones de los empleados. Cuando la A.A.A utilice a un empleado para trabajar horas extras cuando no le corresponde conforme al

itinerario establecido se le pagarán las mismas al empleado que le hubiese correspondido de acuerdo al itinerario. En casos de que los trabajadores o las brigadas estén trabajando en su jornada regular y por necesidad del servicio surja la necesidad de continuar trabajando en el mismo lugar de trabajo, serán estos los que continuarán trabajando en tiempo extra.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. En el caso de marras, las relaciones obrero patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo, cuya vigencia es del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015, el cual ha sido extendido hasta el 2021.
2. El Sr. Waldemar Ramos Hernández, querellante, se desempeña como Trabajador de Sistemas Operacionales (ayudante de tubero) para la A.A.A en Caguas desde el 31 de diciembre de 2014, al presente.
3. La A.A.A confecciona un itinerario de trabajo en horas extras, el cual se le conoce como "Stand-by de Brigadas". Este equipo de trabajo tiene la responsabilidad de trabajar cualquier emergencia de trabajo que surja luego de las 4:00 p.m. y/o sábados y domingos. Para el período del 18 al 24 de mayo de 2018, el querellante, formó parte de este itinerario.
4. El encargado de la brigada era el Sr. José Morales López, quien ostentaba la plaza de "tubero", el Querellante era su ayudante.²
5. El horario regular de trabajo del Sr. Ramos era de 7:30 a.m. a 3:30 p.m, sin embargo, el día de los hechos, registró su hora de entrada a las 6:14 a.m. y su hora de salida a la 1:30 p.m.

² Exhibit 1 Patrono

6. El domingo, 21 de mayo de 2018, surgió la necesidad de trabajar tiempo extra, ya que hubo una emergencia en la Urbanización Alto Montes, Barrio Bairoa de Caguas, en la cual un tubo de agua colapsó, provocando una pérdida sustancial de agua potable.
7. El día de los hechos, el Encargado de la Brigada le notificó al Querellante que debía permanecer trabajando tiempo extra para cubrir la emergencia. El señor Ramos, se negó a trabajar el tiempo extraordinario requerido, argumentando que había cumplido con su jornada de ocho (8) horas ya que había entrado a trabajar más temprano.³
8. El mencionado día, el Querellante no se comunicó con Sr. Nelson Rivera, quien era el supervisor a cargo ese día, para solicitar hacer cambios en su horario de trabajo o para informar las razones por las cuales no podía cumplir con el trabajo extraordinario requerido para cubrir la emergencia.
9. Debido a los hechos ocurridos, la Autoridad suspendió sumariamente al señor Ramos por diez (10) días laborables.⁴ Le imputó al Querellante violación a las siguientes Reglas Disciplinarias, las cuales son parte integral del Convenio Colectivo:
...
3 - Ausentarse del trabajo durante la jornada sin notificación previa.
...
16 - No realizar el trabajo asignado.
...
#22 - Negarse a realizar trabajos de emergencia.

³ Exhibit 7 Patrono

⁴ Exhibit 10 Patrono

I. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la suspensión sumaria de diez (10) días, impuesta al Sr. Waldemar Ramos Hernández, estuvo justificada o no.

El Patrono alegó que la suspensión impuesta al Querellante estuvo justificada ya que como dispone el Artículo IX (B) del Convenio Colectivo, supra, éste violó varias Reglas del Procedimiento Disciplinario. A tenor, se le impuso como medida de disciplina, una suspensión de empleo y sueldo por diez (10) días de forma sumaria.

Para probar las faltas imputadas y la justificación de la sanción impuesta al Querellante, el Patrono presentó el testimonio de su supervisora, Sra. Mónica E. Quiles. La testigo declaró, que el domingo, 21 de mayo de 2018, ocurrió una avería en la Urbanización Alto Monte en el pueblo de Caguas, la cual tuvo el efecto de dejar sin el servicio de agua potable a un número significativo de usuarios.⁵ Planteó, que la situación requirió que la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, tuviera que intervenir con premura para solucionar el problema que estaba afectando a los residentes de la mencionada urbanización. Expuso que aunque se encontraba en su día libre, advino en conocimiento de los sucesos acontecidos y activó, vía telefónica, la brigada "stand-by" del Sr. José Morales, de la cual el Querellante formaba parte como ayudante de tubero. De acuerdo con el itinerario de trabajo establecido previamente por la gerencia de la A.A.A, esta brigada era la asignada para manejar este tipo de

⁵ Exhibit 2 Patrono - Orden de Trabajo por emergencia Urbanización Alto Monte en Caguas

situación.⁶ Sostuvo que cuando se enteró que el empleado se estaba negando a realizar el trabajo de la emergencia, trató de contactarle a su celular personal, pero sus esfuerzos resultaron infructuosos. Explicó, que procedió a buscar a otro empleado que estuviera presto a realizar el trabajo. Finalmente, el Sr. Ricardo Ortiz, quien realizaba las labores de "cotejo" en la brigada, realizó ambas funciones.

También se presentó como testigo al Sr. Nelson E. Rivera Otero, quien para el día de los hechos que nos ocupan, era el supervisor inmediato del señor Ramos. El testigo, además de corroborar la versión de los hechos de la supervisora Sra. Mónica E. Quiles, también declaró, que el mencionado día, el Querellante no se comunicó con él para solicitar cambios de horario, para entrar o salir más temprano, tampoco para explicar las razones por las cuales se negó a trabajar en la emergencia.

Finalmente, se presentó como testigo a la Sra. Elizabeth Ramos Bracetty, Especialista de Recursos Humanos, quien testificó que como parte de la investigación realizada en el caso, entrevistó a al encargado de la brigada, Sr. José Morales, a la supervisora Sra. Mónica E. Quiles y al Sr. Waldemar Ramos, querellante. Declaró, que el Sr. José Morales le certificó que le había requerido al Sr. Waldemar Ramos que tenía que trabajar tiempo extra para cubrir la emergencia y éste se negó, bajo la premisa de que había entrado a trabajar más temprano y había cumplido con sus ocho (8) horas de labor. Añadió que entrevistó al Querellante quien admitió los hechos imputados. Al cuestionarle las razones para trabajar fuera del horario asignado y no haberse quedado atender la emergencia, éste indicó que le había surgido una situación en la cual tuvo

⁶ Exhibit 1 Patrono - Itinerario Brigada "Stand-by".

que asistir a su hermano, quien es diabético y había sido hospitalizado. Por otra parte, indicó que alegadamente se había comunicado con el supervisor el Sr. Nelson Rivera para notificarle sobre la situación, pero no lo había podido localizar. Sobre este particular, la Especialista en Recursos Humanos, declaró que le requirió al Querellante evidencia de la alegada comunicación con el supervisor de turno y de la hospitalización de su hermano, pero no fueron provistas.

La Unión, por su parte, sometió el caso con la prueba presentada por el Patrono y conainterrogatorio de los testigos. Adujo que la acción disciplinaria impuesta al Querellante fue injustificada y le privó de diez (10) días de salario. Argumentó que cuando se le requirió al señor Ramos trabajar en la emergencia, éste indicó que había “ponchado” más temprano y había trabajado sus ocho horas, lo cual no constituye una negativa a trabajar tiempo extra. Sostuvo, que el encargado de la brigada, no fue enfático al solicitarle al Querellante que tenía la obligación de quedarse a trabajar en la emergencia. Expuso, que el Sr. José Morales hizo las siguientes expresiones al Querellante: “[s]i tu entiendes que eso te va a cubrir, dale pa'lante”, las cuales fueron interpretadas como una autorización expresa para retirarse del trabajo.

Constando así la posición de ambas partes, nos disponemos a resolver.

Hemos analizado la prueba documental y testifical del presente caso. Hemos ponderado también, las contenciones vertidas por una y otra parte y hemos llegado a la conclusión de que la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, descargó el peso de la prueba en este caso y presentó evidencia suficiente para sostener las violaciones a las reglas de disciplina que se le imputaron al Querellante. Veamos:

Está claro que la Compañía tiene derecho de disciplinar a cualquier empleado por justa causa. Atendiendo las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo entre las partes, en el Artículo IV, sobre Poderes y Prerrogativas de la Gerencia, se establece que la A.A.A tiene los poderes y prerrogativas inherentes a la facultad de administración, manejo y dirección de la empresa, incluyendo, pero sin limitación, la prerrogativa de asignación de trabajo y la determinación del número de empleados necesarios para proveer un servicio seguro y eficiente. Es en el ejercicio de dicha prerrogativa que la A.A.A le requirió al señor Waldemar Ramos que, por necesidad del servicio, continuara trabajando en tiempo extra para cubrir una emergencia que estaba afectando adversamente a abonados de la A.A.A.

En casos que involucran asuntos disciplinarios, como el de autos, el Patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta en violación de procedimientos o normas establecidas, y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria.⁷ Por otra parte, es preciso destacar que el principio de justa causa comprende tres cuestiones importantes: (a) si el querellante cometió la falta que se le imputa, (b) si se le concedió un debido proceso, y (c) si la medida disciplinaria fue razonable. La contestación negativa a una o más de las cuestiones significa que no se satisfizo el principio de justa causa o se debilitó por estar presente un elemento de arbitrariedad o capricho. Si el patrono puede probar la existencia de justa causa debe prevalecer.⁸ En la evaluación del último aspecto, el

⁷ J.R.T v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D.P. R. 64, pp. 70-71 (1987).

⁸ Véase Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994), Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989), y Srío. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979).

reglamento disciplinario, que forma parte del convenio colectivo, constituye el único punto de referencia.

El testimonio de los dos supervisores del Querellante, la Sra. Quiles y el Sr. Rivera, quienes atestiguaron sobre la emergencia ocurrida y sobre la responsabilidad del Querellante de cubrir esta emergencia por estar previamente asignado a esta brigada, fue fundamental y no sufre de falta de confiabilidad. Ambos supervisores estuvieron manejando la situación acontecida el día de los hechos y pudieron certificar de manera directa que el Querellante incurrió en las faltas que se le imputan.

Por otra parte, de la prueba presentada surgieron hechos no controvertidos que nos llevan a la conclusión de que la medida disciplinaria impuesta fue con justa causa, entre los que se encuentran:

- a) El Querellante, el día de los hechos, entró a trabajar antes de la hora asignada y abandonó sus labores antes de concluida la misma.
- b) El Querellante, no solicitó autorización de su supervisor inmediato, señor Nelson Rivera, para realizar cambios en el horario de trabajo.
- c) Al Querellante, se le requirió trabajar en la emergencia y éste abiertamente se negó, sin razón justificada que pudiera ser evidenciada.

En el Convenio Colectivo, Artículo VIII, Inciso 8 las partes especificaron: "Los empleados trabajarán las horas extras y los días feriados que les indiquen sus supervisores a menos que medie justa causa para negarse a ello, en cuyo caso la A.A.A podrá requerir comprobación al efecto". La Sra. Bracetti, le requirió al empleado que presentara evidencia de que se había comunicado con el supervisor, para solicitarle

entrar y salir más temprano de trabajar. También le solicitó evidencia de la alegada hospitalización de su hermano diabético, el mismo 21 de mayo de 2018. El Querellante no sustentó de ninguna manera sus alegaciones. Por otra parte, debemos hacer notar, que el requerimiento de trabajar tiempo extra, no fue hecho repentinamente, si no que la A.A.A, preparó con anticipación un itinerario de trabajo de las brigadas que estaría a cargo del manejo de emergencias. El Querellante formaba parte de esa brigada "standby" asignada a estos efectos, por lo cual tenía conocimiento previo de esta responsabilidad. Por lo tanto, el planteamiento de la Unión de que el Encargado de la Brigada no fue enfático en el requerimiento de trabajo extraordinario al Querellante resulta improcedente. Consideramos suficiente el hecho de que el señor Ramos, era parte de una brigada, con un horario pre-establecido para el manejo de emergencias.

Los tratadistas Elkouri & Elkouri, han expuesto que el empleador debe dar un aviso razonable antes de requerir el trabajo en tiempo extra, además de que debe estar dispuesto a aceptar las excusas razonables de un empleado que rechaza la asignación de trabajo en tiempo extra.⁹ Los mencionados tratadistas también han reconocido el derecho del patrono a disciplinar al empleado que rehúsa trabajar el tiempo extra, la existencia de este derecho dependerá de los hechos del caso y de la presencia de circunstancias atenuantes. La excepción a lo anterior es cuando la orden impartida por un supervisor cause peligro real a la vida, la salud o la seguridad del empleado. En este caso la negativa del empleado estaría justificada. Por tanto, aunque la gerencia tiene el derecho a requerir el trabajo de horas extras, este derecho no lo exime de su obligación

⁹ Ver Elkouri & Elkowri , *How Arbitration Works*, 6ta Ed. Págs 738, 739

de observar la razonabilidad y la justicia, y su obligación de no pasar por alto las consideraciones de salud y seguridad cuando requiera que se trabaje el tiempo extra. De manera que, al analizar un problema que envuelve una negativa de un empleado a trabajar horas extra, se debe analizar esta acción de diferentes puntos de vista.

La Unión no presentó evidencia de las alegaciones hechas por el Querellante, a los efectos de que éste se vio precisado a atender una emergencia familiar, lo cual hubiese resultado en un elemento atenuante. Por tanto, llegamos a la conclusión de que incurrió en un acto deliberado de insubordinación. El concepto insubordinación se define como el rechazo del empleado a cumplir con una orden o la negativa del empleado en reconocer o aceptar la autoridad de su supervisor u otro miembro de la gerencia. La insubordinación es una falta seria que viola el principio fundamental de la prerrogativa gerencial; en específico, la autoridad del patrono dentro de su derecho de administración y dirección de su fuerza laboral. Rehusarse a trabajar horas extras se ha considerado un acto de insubordinación. Es obligación de todo empleado obedecer una orden impartida por su supervisor y realizar las funciones que se le asignen. Este acto, es una ofensa grave que justifica la imposición de una sanción disciplinaria.¹⁰

El Artículo IX (b) del Convenio Colectivo, incluye en su Sección 3, una disposición general, sobre el procedimiento disciplinario, en casos sumarios. Allí dispusieron las partes que "solamente será causa para suspensión sumaria de empleo y sueldo o despido sumario, después de celebrada la vista informal no evidenciaría los siguientes casos: ... (f) negarse injustificadamente a cumplir órdenes para ejecutar

¹⁰ Norman Brand, Discipline And Discharge in Arbitration, BNA Books, Washington DC, 1999, pág. 170.

trabajos de emergencia para restablecer servicios". Por otro lado, establece como la Falta 22, lo siguiente: "negarse a realizar trabajos de emergencia - Negarse sin justa causa a cumplir órdenes para realizar trabajos de emergencia para restablecer servicios." (SUMARIA). Primera Ofensa: suspensión de seis (6) a diez (10) días laborables.

Ciertamente, tanto la disposición contractual antes citada, como la reglamentaria, imponen consecuencias para el empleado que se niega injustificadamente a cumplir órdenes de ejecutar trabajos de emergencia para restablecer servicios. Esto fue lo que aconteció en el presente caso, en donde el Sr. Waldemar Ramos, sin justificación alguna se negó a realizar el trabajo requerido para atender la emergencia. De ninguna manera podemos acoger el planteamiento de la Unión de que las expresiones hechas por el Encargado de la Brigada, Sr. José Morales: "*si tu entiendes que esto te va a cubrir, dale pa'lante*", constituyen una autorización del expresa para que se fuera del trabajo, sino que tales expresiones le impusieron al empleado la responsabilidad que acarrearía sus actos. Al querellante no acatar las órdenes impartidas, demostró deliberada intención de no realizar el trabajo requerido. Este comportamiento ciertamente no puede ser tolerado por el Patrono ya que enviaría un mensaje nefasto al resto de los trabajadores, en quien descansaría la prerrogativa de aceptar o no realizar el trabajo extraordinario requerido, aun cuando no tengan razón justificada alguna para negarse.

Al analizar las posiciones que anteceden, a la luz de los hechos del caso, es forzoso concluir que el Querellante, incurrió en las faltas imputadas y violó lo acordado por las partes en el Artículo IX (b) del Convenio Colectivo. A tenor con lo antes

expuesto, consideramos que la suspensión de empleo y sueldo por diez (10) días, impuesta al Querellante, se justifica, por lo que confirmamos la misma.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

La suspensión sumaria de diez (10) días aplicada por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados al Sr. Waldemar Ramos Hernández, estuvo justificada. Confirmamos la acción tomada. Se desestima la querrela incoada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 3 de junio de 2019.



YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 3 de junio de 2019; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. PEDRO J. IRENE MAYMÍ
PRESIDENTE UIA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

LCDO. ARTURO O. RÍOS ESCRIBANO
REPRESENTANTE LEGAL UIA
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917

LCDO. EDWIN RIVERA CARDONA
ASESOR LEGALAAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

SRA. ELIZABETH IRIZARRY
ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066



YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

/msr