

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

<p>AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (Patrono o Compañía)</p> <p>Y</p> <p>UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (Unión)</p>	<p>LAUDO</p> <p>CASO: A-12-2947</p> <p>SOBRE: Destitución Sumaria del Sr. Nelson J. Maisonet Goñez</p> <p>ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO</p>
--	--

#### INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 15 de diciembre de 2014, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, NCA-DTRH.

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la AAA o la Autoridad, compareció representada por la Lcda. Aurivette Deliz Delgado, asesora legal, y portavoz.

La Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la UIA o la Unión, compareció representada por su asesor legal, Lcdo. Carlos Quirós Méndez. El querellante, Sr. Nelson J Maisonet Goñez, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 30 de enero de 2015, cuando expiró el término para presentar los alegatos.

### SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La Autoridad propuso la siguiente sumisión:

“Que este Honorable Árbitro determine que según el Artículo 208 del Código Político de Puerto Rico, cuando un empleado es convicto y sentenciado por un delito grave queda automáticamente separado de su puesto y este queda vacante.”

Por otro lado, la UIA propuso la siguiente sumisión:

“Determinar si la medida disciplinaria de despido impuesta al unionado NELSON J MAISONET GOÑEZ estuvo justificada o no. De determinarse que fue injustificada, que el árbitro ordene el remedio adecuado.”

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje

del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos<sup>1/</sup>, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determine, a la luz de la evidencia presentada y de conformidad con el convenio colectivo aplicable, si procede la reinstalación del querellante, Sr. Nelson J. Maisonet Goñez en su antiguo puesto en la AAA. De determinar que la AAA infringió de alguna forma el convenio colectivo aplicable, que se provea un remedio adecuado.

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante, Sr. Nelson J. Maisonet Goñez, comenzó a trabajar para la AAA el 13 de octubre de 1988. El 18 de julio de 1995, el director ejecutivo de la AAA, Ing. Emilio M. Colón, le formuló cargos por infracción al Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias porque, según una investigación realizada, el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Arecibo, había determinado causa probable para someter al señor Maisonet Goñez a juicio por los delitos de conspiración, secuestro agravado, asesinato en primer grado e infracciones a la ley de armas. Además, el director ejecutivo le notificó la intención de suspenderle de empleo y sueldo por un período de ciento veinte (120) días. El 26 de julio de 1995, el vicepresidente de la UIA, Sr. Andrés Carrasquillo Jr., solicitó la celebración de la correspondiente vista informal ante el subdirector ejecutivo de recursos humanos; la cual se llevó a cabo el 17 de agosto de 1995. Ese día, finalizada la vista, el

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"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."

director ejecutivo de la AAA le impuso medida disciplinaria anunciada. Inconforme con la determinación de la AAA, el 23 de agosto de 1995, la Unión presentó una querrela ante el Comité de Querellas y solicitó que se dejara sin efecto la medida disciplinaria. La AAA presentó la contestación a la querrela el 25 de agosto de 1995.

Posteriormente, el señor Maisonet Goñez hizo alegación de culpabilidad por los delitos de conspiración, restricción a la libertad, asesinato en segundo grado e infracción a los Artículos 5-A, 6, 8 y 8-A de la Ley de Armas, y el tribunal dictó sentencia imponiéndole veinticinco (25) años de reclusión, razón por la cual el señor Maisonet Goñez fue ingresado en prisión. No obstante lo anterior, a partir del 4 de julio de 2000, comenzó a recibir los servicios del Programa de Comunidad de Arecibo bajo el Programa de Supervisión Electrónica (Grillete). Mientras disfrutaba del referido Programa de Desvío, el señor Maisonet Goñez estuvo sujeto a una serie de restricciones y condiciones impuestas por la Administración de Corrección, hasta la expiración de su sentencia el 9 de abril de 2012. Asimismo, solicitó y le fue denegada la reinstalación en su antiguo puesto en la AAA (Operador de Planta de Acueductos I, en la Planta de Filtros Morovis Sur). Adujo la AAA, a través de la Sra. Raquel Concepción Bonilla, Directora Regional de Recursos Humanos, en una carta con fecha del 21 de julio de 2000, que no se podía acceder al reclamo del señor Maisonet Goñez hasta que éste presentara "evidencia corroborable" de que fue habilitado por la Oficina Central de Asesoramiento

Laboral y Recursos Humanos (OCALRH). La sucesora de la OCALRH, la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (ORHELA) concedió la “Habilitación Total” para ser elegible para empleo en el Servicio Público” efectivo el 16 de diciembre de 2010. En su comunicado, el Sr. Samuel G Dávila Cid, Director de la ORHELA destacó lo siguiente: “En los casos de personas destituidas, esta habilitación no se interpretará como que restituye al habilitado a la misma situación, puesto o condición en que se encontraba en el servicio público al momento de surgir su inhabilidad. Tampoco se interpretará en el sentido de restituir o conceder derechos y beneficios perdidos o no adquiridos por razón de su inhabilidad.”

A pesar de las gestiones realizadas y de no haber sido destituido de su puesto de Operador de Planta de Acueductos I, la AAA se ha rehusado reinstalar al señor Maisonet Goñez. La posición de la AAA, el 13 de octubre de 2011, según expresada por la directora auxiliar senior de relaciones laborales, Lcda. Linda Vázquez Marrero, es la siguiente: “Luego de evaluar las faltas al Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, las causas y gravedad de los delitos imputados al empleado...; es necesario un tiempo razonable para que la Autoridad pueda emitir una determinación al respecto. Una vez evaluemos todos los aspectos legales relacionados con este caso, le notificaremos nuestra decisión.” La esperada decisión, que fue comunicada mediante carta con fecha del 23 de marzo de 2012, firmada por el director de recursos humanos y relaciones laborales,

Sr. José E. Nieves Maldonado, establece lo siguiente: "Al amparo del Art. 208 del Código Político, todo empleado que sea convicto por delito grave es causa suficiente para la terminación de su empleo. Por tanto, el puesto quedó vacante en el momento que fue convicto e ingresado a prisión. No obstante, esta inhabilitación no es de forma permanente para el servicio público. Ya teniendo la habilitación de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, y no existiendo el derecho del empleado a ser restituido en su puesto, podrá competir por un puesto conforme al sistema de mérito."

Inconforme con la decisión de la AAA, la UIA solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 11 de abril de 2012.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La UIA alega que "la querellada [la AAA] violó el... Convenio Colectivo aplicable al destituir en forma sumaria al querellante de forma injusta, arbitraria, caprichosa e improcedente, sin brindarle las garantías más elementales del debido proceso de ley".

Por otro lado, la AAA sostiene lo siguiente: "El debido proceso de ley se llevó a cabo en el procedimiento criminal del cual el querellante fue partícipe... Una vez efectuado el procedimiento criminal y habiéndose emitido sentencia validando las convicciones, es inoficioso volver a realizar una vista para separarlo de su empleo por haber sido convicto de delito, cuando la ley vigente provee para

la separación inmediata del puesto en el servicio público sin la celebración de la misma”.

Procede evaluar el derecho y las cláusulas del convenio colectivo aplicables para determinar si el señor Maisonet Goñez quedó separado, inmediata o automáticamente, de su puesto, e inhabilitado para trabajar en la AAA desde el momento en el que resultó convicto de delito grave y fue sentenciado a extinguir una pena de reclusión; si el puesto que ocupaba quedó automáticamente vacante y el querellante perdió la expectativa de continuidad en el empleo, y si el querellante tiene derecho a ser reinstalado en el puesto que ocupaba cuando surgió su inhabilidad. El peso o la carga de la prueba impone a la AAA la obligación de establecer que no es justo ni razonable la reinstalación del querellante. En este caso, la AAA no cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. En la mayoría de los casos hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias; no obstante, este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

Primeramente, es preciso destacar que en el convenio colectivo vigente en el 1995, se disponía lo siguiente, en su parte pertinente: “Solamente será causa para suspensión de empleo y sueldo o despido sumario, **después de celebrada la vista informal no evidenciaría**, los casos por... convicción o determinación de causa probable por delito grave... [Artículo IX, Sección B (3)]”. En la citada disposición contractual se disponía, además, que debía advertírsele “al empleado de su

derecho a solicitar una vista informal no evidenciaría ante el Jefe de Relaciones Laborales”, y que en dicha vista, “el empleado afectado tendrá derecho a presentar la prueba que estime necesaria”.<sup>2</sup>

Si bien es cierto que la convicción y sentencia por delito grave constituye causa suficiente en derecho para la separación de un empleado gubernamental del cargo público que ocupa al momento de producirse tal convicción y sentencia; también es cierto que en el convenio colectivo aplicable se establece un procedimiento para la separación o destitución de un empleado, y que a partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375.* De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos. Se advierte que la letra de la citada disposición contractual es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el *Artículo 1233 del Código Civil, 31 LPRA § 3471, AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983), y, de Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 2003, ABA & BNA, Washington, DC página 434.* Se advierte, además, que los términos de ésta disposición contractual citada son claros y suficientes en contenido para ser

---

<sup>2</sup> Idéntica disposición se observa en el Artículo IX (B), Sección 3 (4) (d), del convenio colectivo vigente entre las partes.

entendidos en un único sentido, sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación.

Aclarado este punto, es preciso destacar que los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa aun cuando el convenio colectivo no contenga una disposición en ese sentido. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: "El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro". Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.*

Asimismo, cabe destacar que nuestro derecho crea una presunción de que la medida disciplinaria impuesta al empleado es injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que es justo y razonable la imposición de la medida disciplinaria objeto de la controversia. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase *Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994), Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979).* El principio de justa causa comprende tres cuestiones: (1) si el querellante cometió la

falta que se le imputa, (2) si se le concedió un debido proceso, y (3) si la medida disciplinaria fue razonable. En la evaluación de los últimos dos aspectos, el convenio colectivo constituye el único punto de referencia. 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, capricho o discrimin. *El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, página 211.

Está claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono. Véase *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, *supra*, pág.543. El principio rector que gobierna la acción disciplinaria por justa causa es aquél que delimita las circunstancias en que se produce la misma. Es decir, la acción disciplinaria se considera justificada cuando el patrono establece que la misma tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. Queda claro que la convicción y sentencia por delito grave impuesta a un empleado público atenta contra la integridad y la sana administración pública; en consecuencia, "existe causa suficiente en derecho para la separación [del empleado público]". Asimismo, queda claro que en 1995, el director ejecutivo de la AAA le impuso al querellante una suspensión sumaria de empleo y sueldo de 120 días, de conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo, a raíz y como resultado de que el Tribunal determinó causa probable para someter al señor Maisonet Goñez a juicio por los delitos de conspiración,

secuestro agravado, asesinato en primer grado e infracciones a la ley de armas, y que la AAA, inexplicablemente, no optó por la destitución, una vez el señor Maisonet Goñez hizo alegación de culpabilidad por los delitos de conspiración, restricción a la libertad, asesinato en segundo grado e infracción a los Artículos 5-A, 6, 8 y 8-A de la Ley de Armas, y el tribunal dictó sentencia imponiéndole veinticinco (25) años de reclusión, razón por la cual el señor Maisonet Goñez fue ingresado en prisión.

A tenor con el Artículo 208 del Código Político, puede destituirse a un empleado gubernamental del cargo público que ocupa al momento de producirse la convicción de un delito cometido, excepto los casos donde a la persona convicta se le concede el beneficio de una sentencia suspendida, en los que se deberá hacer una evaluación del caso con el Director de Personal de la Agencia concernida. *Hernández Cruz v. Sria. de Instrucción*, 117 DPR 606 (1986) y *Op. Sec. Just. Núm. 7 de 1995*. La determinación de la destitución de un cargo público debe estar justificada en la necesidad de proteger un servicio público porque, de lo contrario, se estaría atentando contra el derecho a un empleo. *Op. Sec. Just. Núm. 7 de 1995*, reiterando el criterio expuesto en la *Op. Sec. Just. Núm. 24 de 1959*.

La AAA repite de manera general que "es inoficioso volver a realizar una vista para separarlo de su empleo por haber sido convicto de delito, cuando la ley vigente provee para la separación inmediata del puesto en el servicio público sin la celebración de la misma"; no obstante, se advierte que desde 1974 desapareció de

nuestro ordenamiento jurídico penal el concepto de la "muerte civil" del convicto por delito grave que incluía entre otros la pérdida automática del empleo público. *Hernández Cruz v. Sria. de Instrucción*, 117 DPR 606 (1986), y que lo verdaderamente significativo desde el punto de vista del debido proceso debe ser que se provea al querellante un procedimiento justo y razonable, cosa que no se logró en el presente caso.

En Puerto Rico se ha reconocido que la notificación adecuada y la oportunidad efectiva de ser oído antes de privarse al individuo de un derecho propietario son parte fundamental del debido proceso de ley. *Rivera Rodríguez & Co. v. Lee Stowell*, 133 DPR, a la pág. 891. También es doctrina reiterada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico que el debido proceso de ley se manifiesta en dos dimensiones distintas: sustantiva y procesal. La vertiente procesal entra en vigor cuando está en juego un interés individual de libertad o propiedad. Se debe determinar cuál es el procedimiento a seguir, pues diversas situaciones pueden requerir diferentes tipos de procedimientos, pero siempre persiste el requisito general de que el proceso debe ser justo e imparcial.

Frecuentemente, cuando se habla del debido proceso de ley en casos de disciplina, se quiere significar lo siguiente:

(1) Derecho a estar notificado e informado de la conducta prohibida; de que los empleados conozcan cuál es la conducta que se requiere de ellos. Por tal razón el Patrono debe dar a conocer a sus empleados las reglas que imperan en su establecimiento. Se cumple con este requisito mediante la notificación real

que le informa al empleado que determinada conducta está prohibida. Este hecho se puede establecer demostrando que el empleado conoce de la conducta prohibida, bien a través de las reglas anunciadas o las promulgadas que le entregaron oportunamente.

(2) Derecho a estar notificado e informado de los cargos que se le imputan; este es un pre-requisito para que el empleado determine si presenta un agravio. Es indiscutible que es injusto imponer un castigo sin darle a conocer al empleado las razones.

(3) Derecho del quejoso a confrontarse con sus acusadores. A través del mecanismo del conainterrogatorio se puede impugnar y quizás contradecir lo declarado.

(4) Derecho del quejoso a exigir que el Patrono cumpla con el requisito del peso de la prueba, que se contrae a establecer que hay justa causa para la acción que se tomó, a demostrar la validez de su postura. Véase de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, páginas 213 a 216.

Por último, en lo que atañe a la razonabilidad de la medida disciplinaria, es innegable la autoridad del árbitro para dejar sin efecto la sanción disciplinaria en cuestión toda vez que, habiendo pactado las partes el procedimiento para imponer el castigo, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del pacto a partir del perfeccionamiento del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375*. La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. La expectativa

de las partes, en torno a la justa solución de la presente querrela, sólo se puede lograr si se da fiel cumplimiento al convenio colectivo. El convenio colectivo es un instrumento para implantar la política pública laboral a favor de la negociación colectiva, y está revestido de un alto interés público, razón por la cual merece el más alto endoso del árbitro.

Por otro lado, aparte de las infracciones contractuales que constituyen el no haber utilizado, oportuna y adecuadamente, el procedimiento específico y detallado para tramitar la destitución<sup>3</sup>, y el mantener al querellante fuera de su empleo, a pesar de éste haber obtenido la "Habilitación Total", la actuación de la AAA denota mala fe. Cabe recordar que la Sra. Raquel Concepción Bonilla, Directora Regional de Recursos Humanos, en una carta con fecha del 21 de julio de 2000, expresó lo siguiente: "Debido a la situación particular de su caso, deberá solicitar el procedimiento correspondiente para ser habilitado ante la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y Recursos Humanos [OCALRH]. Una vez podamos contar con evidencia corroborable de lo anteriormente indicado, no tendremos inconveniente alguno en reubicarle en un puesto en la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados." La buena fe es precepto general que abarca toda actividad jurídica; el requisito de la buena fe es exigencia general de nuestro derecho y como tal se extiende a la totalidad de nuestro ordenamiento jurídico.

---

<sup>3</sup> En palabras del asesor legal de la UIA, "[l]a AAA tuvo amplísima oportunidad para radicarle cargos al unionado y notificarle su intención de destituirlo allá para el año 1995", y escogió no hacerlo.

Incluso el ejercicio de un derecho puede resultar ilegítimo cuando el titular excede manifiestamente los límites impuestos por la buena fe. El contenido ético de cada acto deberá examinarse a la luz de las circunstancias particulares. *Velilla v. Pueblo Supermarkets, Inc.*, 111 DPR 585 (1981). La buena fe, en el sentido que aquí importa, es el proceder honrado y leal. Supone el guardar la fidelidad a la palabra dada y no defraudar la confianza, ni abusar de ella; supone un conducirse como cabe esperar de cuantos, con pensamiento honrado, intervienen como contratantes. Lo que se aspira es a conseguir es que en el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas, el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones, se produzca conforme a una serie de principios que la conciencia jurídica considera necesarios. *Colón vs. Glamourous Nails*, 167 DPR 33, 45 (2006). Una doctrina que nos ayuda a determinar la buena fe en los contratos es la doctrina de los actos propios. La doctrina de los actos propios existe para impedir que una parte contradiga una actuación u omisión anterior, o que intente evadir los efectos jurídicos que acarrear dichas actuaciones u omisiones. Esta doctrina está compuesta por los siguientes elementos, los cuales se observan en el presente caso: (a) una conducta determinada de un sujeto, (b) que haya engendrado una situación contraria a la realidad, esto es, aparente y, mediante tal apariencia, susceptible de influir en la conducta de los demás, y (c) que sea base de la confianza de otra parte que haya procedido de buena fe y que, por ello, haya obrado de una manera que le

causaría un perjuicio si su confianza quedara defraudada. *Int. General Electric v. Concrete Builders*, 104 D.P.R. 871, 877 (1976).

Nuestro ordenamiento jurídico no contempla la pérdida automática del empleo público; en consecuencia, no resulta inoficioso realizar una vista administrativa, antes de privar de su empleo a un empleado público que resulta convicto de delito grave y es sentenciado a la pena de reclusión. La determinación de la destitución del cargo público debe estar justificada en la necesidad de proteger un servicio público y se le debe garantizar al empleado su derecho al debido proceso. Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

Procede la reinstalación del querellante, Sr. Nelson J. Maisonet Goñez en su antiguo puesto en la AAA; en consecuencia, se ordena la misma y el pago de los haberes dejados de devengar desde el 16 de diciembre de 2010, fecha en la que la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (ORHELA) le concedió la "Habilitación Total" para ser elegible para empleo en el Servicio Público". Se ordena, además, el pago de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda y el pago de los honorarios de abogados del procedimiento.

## REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 24 de junio de 2015.

  
\_\_\_\_\_  
JORGE E. RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO

## CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 24 de junio de 2015; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR PEDRO J IRENE MAYMÍ  
PRESIDENTE  
UIA  
49 CALLE MAYAGÜEZ  
SAN JUAN PR 00917-4902

SR JOSÉ E NIEVES MALDONADO  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS  
Y RELACIONES LABORALES  
AAA-REGIÓN OESTE  
PO BOX 3290  
MAYAGÜEZ PR 00681-3290

LCDA AURIVETTE DELIZ DELGADO  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO CARLOS QUIRÓS MÉNDEZ  
QUIRÓS & BONHOMME CSP  
PO BOX 7445  
SAN JUAN PR 00916

  
\_\_\_\_\_  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III