Gobierno de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
PO BOX 191749
San Juan Puerto Rico 00919-1749

TEL. 787-620-9545
FAX. 787-620-9544

EN EL CASO DE: Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) (Querellada) -Y- Unión de Contadores y Auditores Externos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (Querellante)	**CASO: CA-2016-44** **CÍTESE: 2018 DJRT 45**

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

I. Trasfondo

El 11 de mayo de 2016, el señor Juan Antonio Fusté Torres, Presidente de la Unión de Contadores y Auditores Externos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, presentó un (1) *Cargo* por prácticas ilícitas de trabajo, contra la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 1, Incisos (a) (c) (d) y (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en que:

> "La Corporación del Fondo del Seguro del Estado, a través de su Administradora, decretó un cierre patronal el día 24 de marzo de 2016, ello en violación de lo dispuesto en el Artículo 8, Sección (1), Incisos (a), (c), (d) y (f) de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945 y el Artículo 8 (3) del convenio colectivo vigente entre las partes. La acción violenta, además, lo establecido mediante el Memorando Especial 11-2016 de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos. Como resultado de tal cierre patronal de 24 de marzo de 2016 al personal afiliado unidad apropiada representado por la UCAEFSE le fueron descontados de sus acumulaciones, ellas de licencia por vacaciones y tiempo compensatorio acumulado y/o se les aplicó anticipadamente el descuento de días por vacaciones o tiempo compensatorio acumulado y/o se les aplicó anticipadamente el descuento de días por vacaciones o tiempo compensatorio a acumularse de manera prospectiva el 28 de marzo de 2016, ello afectando derechos contractuales de los empleados afectados.

> Se solicita se ordene la restitución de los días de vacaciones y tiempo compensatorio descontado a los empleados retroactiva y prospectivamente, así como el cese y desista de llevar a cabo este tipo de acción en el futuro."

De conformidad con la Sección VI, Regla Número 601 del *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, *Reglamento Número 7947*, luego de evaluar el expediente y el informe de investigación emitido, la Presidenta de ésta Junta, expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

II. Relación de Hechos

1. La Corporación del Fondo del Seguro del Estado es una Corporación Pública cuyo negocio principal es un seguro para cobijar a patronos y sus empleados contra accidentes relacionados al trabajo y ofrecer diagnósticos, tratamiento y rehabilitación a los obreros lesionados. La Corporación es un patrono a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
2. La Unión de Contadores y Auditores Externos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, es la representante exclusiva de todos los empleados agrupados dentro de la unidad apropiada certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en el caso P-2662, D-565 de 20 de mayo de 1970. En ella, se incluyen todos los Contadores-Auditores que utiliza la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, excluyendo, ejecutivos, administradores, supervisores, médicos y empelados incluidos en otras unidades apropiadas de negociación.
3. Entre las partes existe un convenio colectivo el cual tiene vigencia desde el 1 de marzo de 2013 hasta el 28 de febrero de 2018. Dicho convenio colectivo contiene disposiciones para su renovación al término de vigencia del convenio, la cual se extiende conforme a los términos allí indicados. El Artículo 3, titulado; *Seguridad de la Unión*, Artículo 4 (1) (3), titulado; *Deducción de Cuotas*, Artículo 5, titulado; *Derechos de la*

Administración, Artículo 7, titulado; *Procedimiento para Atender y Resolver Querellas*, Artículo 8, titulado; *Clausula de No Huelga, No Cierre Forzoso y Mantenimiento de Condiciones de Empleo,* Artículo 29, titulado; *Días Feriados y Día del Cumpleaños* y el Artículo 30, titulado; *Licencia Regular y Vacaciones Regulares,* serían los artículos relacionados a esta controversia.

4. Que el 3 de marzo de 2016, la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos, en adelante, OCALARH, a través de su Director de entonces, Lcdo. Harry O. Vega Díaz, emitió Memorando Especial Núm. 11-2016 dirigido a los Jefes de agencia, Administradores Individuales, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales, la Rama Legislativa y Rama Judicial. En dicho Memorando, permitió a las autoridades nominadoras "ejercer su discreción en cuanto a un receso de labores durante los días 21, 23 y 24 de marzo de 2016". El propósito del Memorando fue, "brindar a los servidores públicos una oportunidad de compartir mayor tiempo en familia durante las solemnidades de la Semana Santa. El Memorando informa, que el tiempo concedido se concederá con cargo a la licencia de vacaciones acumuladas y en aquellos casos en que el empleado tenga tiempo compensatorio acumulado, se le podrá descontar el mismo. En el caso de aquellos empleados incluidos en el Memorando que se les requiera trabajar en esos días, se dispone que la paga sea a tiempo sencillo. El memorando concluye indicando que en los casos en que exista un convenio colectivo, deberán evaluar y aplicar lo establecido en los mismos y en sus reglamentos internos.

5. El 7 de marzo de 2016, la Administradora de ese entonces, de la CFSE, Lcda. Liza M. Estrada Figueroa, emitió una comunicación a todo el personal de la CFSE, concediendo el Jueves Santo con cargo a la licencia por vacaciones acumulada. La comunicación cursada dispone que, en el caso de empleados del Hospital Industrial, que se mantendrá ofreciendo

servicios esenciales, así como el de otras dependencias que se les requiera permanecer trabajando, se les pagará el día como día regular de trabajo.

III. Leyes Aplicables

1. Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico

    a. Artículo 8, Sección 1, incisos (a) (c) (d) y (f)

        (1) Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros:

            (a) intervenga, restrinja, ejerza coerción o intente intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de esta Ley.

            (c) Estimule, desaliente o intente estimular o desalentar la matrícula de cualquier organización obrera mediante discriminación al emplear, despedir, o en relación con la tendencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo, incluyendo un paro patronal. Disponiéndose que nada de lo aquí contenido prohíbe a un patrono hacer un convenio de afiliación total o de mantenimiento de matrícula con cualquier organización obrera no establecida, mantenida o ayudada por acción alguna definida en esta Ley como práctica ilícita de trabajo, si dicha organización obrera representa una mayoría de los empleados en una unidad apropiada con facultad para la contratación colectiva.

            (d) Rehúse negociar colectivamente con el representante de una mayoría de sus empleados en una unidad apropiada de negociación colectiva, sujeto a las disposiciones del Artículo 5. A los fines de la negociación colectiva, la subcontratación se considerará materia mandatoria de negociación.

            (f) Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; Disponiéndose, sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si la unión que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo, según lo dispone esta Ley.

2. Ley 111-2014: Ley para enmendar el Artículo 387 del Código Político de Puerto Rico de 1902; enmendar la Sección 1 de la Ley Núm. 88 de 1969, Día de los Próceres Puertorriqueños y derogar otras leyes relacionadas sobre los días feriados en Puerto Rico.

3. Memorando Especial 11-2016 del 3 de marzo de 2016 emitido por la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos y dirigido a Jefes de Agencias, Administradores Individuales de los Recursos Humanos, Jefes de Corporaciones Públicas e Instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales, Rama Legislativa y Rama Judicial.

4. El Convenio Colectivo de la Corporación del Fondo Seguro del Estado y la Unión de Contadores y Auditores Externos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado existe un convenio colectivo cuya vigencia se extendió desde el 1 de marzo de 2013 hasta el 28 de febrero de 2018. Hoy, este convenio, continúa en vigencia por disposición de las siguientes leyes: La Ley 66-2014, Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley 3-2017, Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico y la Ley 26-2017, Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal.

Posibles artículos aplicables a esta controversia:

-Artículo 3, titulado; *Seguridad de la Unión*
-Artículo 4 (1) (3), titulado; *Deducción de Cuotas*
-Artículo 5 (1) (3), titulado; *Derechos de Administración*
-Artículo 7, titulado; *Procedimiento para Atender y Resolver Querellas*
-Artículo 8 (3), titulado; *Cláusula de no Huelga, No cierre forzoso y mantenimiento de Condiciones de Empleo*
-Artículo 29, titulado; *Días Feriados y Día del Cumpleaños*

VI. Análisis

El *Cargo* de referencia fue presentado ante este foro el 11 de mayo de 2016. En síntesis, en el *Cargo*, la Unión alega que la Corporación, a través de su Administradora, decretó un cierre patronal el día 24 de marzo de 2016, ello en violación de lo dispuesto en el Artículo 8, Sección (1), Incisos (a), (c), (d) y (f) de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945 y el Artículo 8 (3) del convenio colectivo vigente entre las partes. Como consecuencia, la unión alega, que con esa acción, la Corporación violentó lo establecido en el Memorando Especial 11-2016 de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos.

De igual forma alegaron que como resultado de tal cierre patronal, a sus representados, le fue descontado ese día de sus licencias de vacaciones y tiempo

compensatorio acumulado. La unión súplica la restitución de los días de vacaciones y tiempo compensatorio descontado a los empleados, así, como el cese y desista de llevar a cabo este tipo de acción en el futuro.

Sobre los casos CA-2016-09 y AP-2016-254, que la representación del patrono alegó que eran similares al caso de autos, o que presentaban la misma controversia a la que hoy analizamos, pudimos constatar que el caso CA-2016-09, no se trata de la misma controversia, en el CA-2016-09 se trató de un receso de navidad y no de un receso de Semana Santa como el que hoy atendemos. Este caso al día de hoy está cerrado, según nuestros récords, fue retirado por la unión el pasado 4 de mayo de 2017. El caso AP-2016-254, sí se trata sobre la misma controversia que se plantea en este caso. Este último caso, está activo y pendiente de adjudicar ante la consideración de la División de Oficiales Examinadores de esta Junta. También descubrimos que la representación del patrono levantó la defensa de un tercer caso que existía en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo con el número A-15-1598 con aparente controversia similar. Descubrimos, que este caso tampoco trata sobre el asunto que hoy resolvemos, pues éste caso atiende una concesión de días feriados, con cargo a licencia regular a empleados para disfrutar algún receso, pero no se trata de la fecha del 24 de marzo de 2016 como se alega en el presente caso.

De la investigación realizada por la División de Investigaciones de esta Junta se desprende, que el 3 de marzo de 2016 el Lcdo. Harry O. Vega Díaz, Director de ese entonces de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos, en adelante OCALARH, emitió un memorando especial Número 11-2016 aclarando ciertos aspectos sobre la celebración de la Semana Santa del año 2016 en el servicio público. Este memorando, impartió instrucciones específicas a todos los Jefes de Agencias, Administradores Individuales de los Recursos Humanos, Jefes de Corporaciones Públicas e Instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto

Rico, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales, Rama Legislativa y Rama Judicial.

Entre ellas, delegó a cada Autoridad Nominadora el ejercer su discreción en cuanto a un receso de labores durante los días 21, 23 y 24 de marzo de 2016; entiéndase lunes, miércoles y jueves santo. Ello, con el propósito de brindar a los servidores públicos la oportunidad de compartir mayor tiempo en familia durante las solemnidades de la Semana Santa. De igual forma, responsabilizaron a cada Autoridad Nominadora en el descargo de sus funciones y facultades, evaluar detenidamente su situación particular, en cuanto a la conveniencia de establecer un receso durante dichos días, tomando en consideración que no se afecten los servicios esenciales y directos que se prestan a la ciudadanía y además, el beneficio que representaría el mismo en términos económicos, entre otros factores. De igual forma, la OCALARH expresó que el tiempo a concederse a los empleados como resultado del receso de labores será un cargo a la licencia de vacaciones acumuladas. Que en aquellos casos, que los empleados tengan tiempo compensatorio acumulado, se le podrá descontar del mismo. El Memorando expresa que las Agencias Excluidas de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como la *Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Publio del Estado Libre Asociado de Puerto Rico,* que tengan un convenio colectivo deberán evaluar y aplicar lo establecido en los mismos y en sus reglamentos internos.

Conforme a lo instruido en el Memorando Especial Número 11-2016, y amparados en los Derechos de la Administración que se le reconocen a la Corporación en el Articulo 5 del convenio colectivo entre las partes, el 7 de marzo de 2016, la Lcda. Liza M. Estrada Figueroa, Administradora de la CFSE, emitió un memorando dirigido a todo el personal de la Corporación. En el mismo, expresó lo siguiente:

> "Del 21 al 25 de marzo de 2016, se conmemora la Semana Santa. Con el propósito de brindar la oportunidad de compartir en familia durante la solemnidad de la ocasión, el 24 de marzo de 2016;

> Jueves Santo, será concedido con cargo a la licencia por vacaciones acumuladas.
>
> Es importante, que cada director y supervisor se asegure que los servicios que se ofrecen a la ciudadanía no se vean afectados, tomando las previsiones correspondientes.
>
> El Hospital Industrial se mantendrá ofreciendo los servicios esenciales que brindamos a nuestros lesionados. Los empleados del Hospital Industrial así como los empleados de otras áreas de la Corporación que exclusivamente por necesidades del servicio se les requiera asistir a trabajar durante este período, se considerará su asistencia como días regulares de trabajo.
>
> Les exhortamos a hacer el propósito de reflexionar sobre el significado que para cada uno tiene este tiempo espiritual."

Hemos examinado, que la Corporación concedió el 24 de marzo de 2016, jueves santo a todos los empleados de la CFSE con cargo a sus licencias de vacaciones, excepto a la empleados que ofrecen servicios esenciales a sus lesionados en el Hospital Industrial. De igual forma, tomó las medidas correspondientes, e instruyó a todos los Directores y Supervisores de asegurarse que los servicios de otras áreas que se ofrecen a la ciudadanía no se vieran afectados, tomando las previsiones correspondientes. Advirtiendo que los empleados que por necesidades del servicio se les requiriera trabajar, se les consideraría su asistencia como día regular de trabajo.

De igual forma, la Corporación notificó por escrito y con tiempo a los empleados que se efectuaría un cargo a la licencia regular para el disfrute del jueves santo 24 de marzo de 2016.

No encontramos que con esta acción, la Corporación haya incurrido en una alegada violación al convenio colectivo, ni a la Ley 130-1945, según enmendada. Cuando examinamos el convenio colectivo aplicable entre las partes, observamos, que el mismo en su Artículo 29 titulado; *Días Feriados y Día de Cumpleaños*, señala cuales son los días de fiesta negociados, el jueves santo, no se negoció como día feriado. De igual forma, la Ley 111-2014, supra, tampoco lo establece.

Durante el proceso investigativo, la unión levantó una defensa sumamente importante cuando alega que el patrono, debió haber consultado y/o negociado ese asunto con ellos y no lo hizo, y que por esa razón se incurrió en una práctica ilícita de trabajo bajo la ley 130-1945, supra. Si bien es cierto, que muchos de los asuntos de índole obrero patronal deben ser consultados con la unión, también es cierto, que para levantar una defensa de violación al convenio colectivo por esta situación, debió estar claramente explícita en el convenio colectivo, lo cual este no es el caso.

A la luz de la información recopilada, podemos determinar que la Corporación no ha decretado cierre patronal alguno. Se trata de una oportunidad a los empleados de disfrutar un día libre (jueves santo) durante el período de la Semana Santa. El receso para disfrutar del jueves anterior al viernes santo, no constituye un cierre patronal. Se define cierre patronal como "el cierre total o parcial de uno o más lugares de trabajo, o la obstaculización de la actividad normal de los empleados por uno o más empleadores con la intención de forzar o resistir demandas o expresar quejas, o apoyar a otros empleadores en sus demandas o quejas." A diferencia de un cierre, en la Corporación no ha habido conflicto colectivo, procedimiento de huelga, actos de violencia, ni manifestación alguna que provocara el que la Corporación tuviera la intención de provocar un cierre patronal. Por el contrario, se han efectuado recesos con cargo a licencia regular como en la mayoría de las Agencias de Gobierno Central y otras Corporaciones Públicas. La Corporación está impedida de conceder los días sin cargo alguno.

Durante el proceso investigativo que realizó esta Junta, se observó que la unión no incluyó evidencia de haber agotado los procedimientos internos de la doctrina de agotamiento de remedios contractuales que por virtud del mismo convenio colectivo, las partes están obligadas a seguir antes de acudir a este foro. De igual forma, la unión debe de tener claro, que antes de presentar un caso ante este foro por violación de convenio colectivo, debe agotar lo contenido en el Artículo 7, titulado; *Procedimiento para Atender y Resolver Querellas* dispuesto en el

mismo convenio colectivo y negociado por las partes. En este caso, no existe evidencia de ello.

En procedimientos paralelos a los que hoy resolvemos, esta Junta ha decidido que cuando existe un convenio colectivo en vigor y éste contiene cláusulas para el Procedimiento de Quejas y Agravios o Arbitraje los mismos deben ser observados por todos los que intervienen en el campo de las Relaciones Obrero – Patronales es decir, obreros, patronos, uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los tribunales. *San Juan Mercantile Corp. 104 D.P.R. 86 (1975).*

> *En el caso J.R.T. v. A.C.A.A.,* 107 D.P.R. 84 (1978) se determinó que:
>
> "aún cuando la Junta de Relaciones del Trabajo tiene jurisdicción primaria y exclusiva para entender casos que envuelvan prácticas ilícitas del trabajo, dicho organismo ha adoptado la doctrina de agotamiento de remedios contractuales".
>
> Dicha doctrina significa:
>
> ". . . que antes de llevar un cargo ante la Junta, las partes deben agotar los remedios dispuestos en el convenio colectivo para resolver la controversia en cuestión. De lo contrario, la Junta rehusará asumir jurisdicción a menos que el agotamiento resulte ser un gesto fútil y vacío, irreal o imposible, que la unión falte a su deber de justa representación". *Martínez Rodríguez v. A.E.E.* 113 D.P.R. 986 (1993).

En este caso, la unión no pudo demostrar, que la acción del patrono en aplicar un receso de semana santa de un día laborable constituyera un cierre patronal, pues como queda evidenciado en el mismo memorando de la Administradora de la Corporación se tomaron las medidas necesarias para que el Hospital Industrial siguiera ofreciendo los servicios esenciales que ofrecen a sus lesionados. A nuestro juicio, se tomaron las medidas correspondientes, instruyendo a todos los Directores y Supervisores de asegurarse que los servicios de otras áreas que se ofrecen a la ciudadanía no ve vieran afectados, tomando las previsiones correspondientes. Advirtiéndoles, que los empleados que se les requiriera trabajar, se les consideraría su asistencia como día regular de trabajo.

El Artículo 5, del convenio colectivo, titulado; Derechos de Administración, claramente establece que la Administración tiene el derecho a dirigir y controlar los negocios y asuntos de la Corporación, y que el derecho de controlar, supervisar y administrar los asuntos de la Corporación, son funciones pertenecientes exclusivamente a la Administración. Que nada en ese convenio se interpretará en el sentido de privar a la Corporación de sus derechos de administración, a menos que dicha interpretación fuese expresamente requerido por las disposiciones de este convenio. Lo que a nuestro juicio, en este caso, no existe disposición alguna en el convenio colectivo que obligue a consultarle a la unión un receso de semana santa. No hay nada en el convenio colectivo que explícitamente obligue al patrono a discutir ese asunto con la unión, por no existir, se activa la cláusula del Artículo 5 del convenio colectivo. De igual forma, allí se estableció que los derechos de la Administración no se utilizarán con el propósito de desalentar la matrícula de la unión, ni en violación de las disposiciones de este convenio, ni serán ejercidos de manera arbitraria, caprichosa o discriminatoria. Tampoco pudo ser demostrado.

Ante esto, opinamos, que en este caso, no se configuran los elementos constitutivos para determinar que la CFSE incurrió en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección 1, Incisos (a), (c), (d) y (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Tampoco, la unión pudo demostrar que el propósito del patrono con la decisión de conceder el jueves santo 24 de marzo de 2016, con cargo a vacaciones regulares, provocó una desestabilización en la matrícula de la unión, o que esa decisión del patrono haya sido ejercida de manera arbitraria, caprichosa o discriminatoria. Esa evidencia, no se demostró.

Somos de opinión que la CFSE cumplió cabalmente con lo instruido por OCALARH su memorando del 3 de marzo de 2016. Que tomó su decisión basado en las instrucciones de OCALARH, que a nuestro juicio fueron claras y no dieron lugar a dudas. Que tomó las medidas pertinentes para que los servicios esenciales a la ciudadanía se continuaran ofreciendo. Es por esa razón, que concluimos que con su acción de otorgar el jueves santo 24 de marzo de 2016 libre a ciertos

empleados, con cargo a sus respectivas licencias de vacaciones, no violó, ni incurrió en prácticas ilícitas del trabajo conforme a la Ley 130-1945, supra. No encontramos, el que con esta acción, el patrono: (1) haya intervenido, restringido, ejercido coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de la Ley 130-1945, tampoco que (2) haya estimulado, desalentado a la matrícula mediante discriminación al emplear, despedir, o en relación con la tendencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo, tampoco que (3) haya rehusado a negociar colectivamente con el representante de una mayoría de sus empleados en una unidad apropiada de negociación colectiva, sujeto a las disposiciones del Artículo 5, y mucho menos, el que (4) haya violado los términos de un convenio colectivo, tampoco la unión pudo demostrarlo.

POR TODO LO CUAL, rehusamos expedir querella y determinamos desestimar el *Cargo* de epígrafe por falta de méritos, ante los procedimientos iniciados por esta Junta.

Según dispone el Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la parte adversamente afectada por el presente *Aviso de Desestimación de Cargo* podrá solicitar a la Junta la revisión del mismo, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se le notifique. Dicha solicitud de revisión deberá contener los hechos y las razones en los que se basa la misma.

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de octubre de 2018.

Firmado

_____

Lcda. Norma W. Méndez Silvagnoli
Presidenta Interina

NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado con acuse de recibo copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO** a:

1. Lcda. Jessica Mason
   Directora de Relaciones Laborales
   Corporación del Fondo Seguro del Estado
   P O Box 365028
   San Juan Puerto Rico 00936-5028

   Jessica.MasonRodriguez@fondopr.com
   Marta.EsquilinJimenez@fondopr.com

2. Lcdo. Alejandro Torres Rivera
   Representante Legal
   420 Ave. Ponce de León, Ste. B 4
   San Juan Puerto Rico 00918-3434

   atorres@torresyvelaz.com

En San Juan, Puerto Rico, a _12___ de octubre_ de 2018.

Firmado

_____

Liza F. López Pérez
Secretaria Interina de la Junta