

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

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
(Querellante)**

v.

**CORPORACIÓN DE PUERTO RICO PARA
LA DIFUSIÓN PÚBLICA
(Querellada)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-2023

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
CONDUCTA IMPROPIA,
SR. CARLOS HERNÁNDEZ
SANTANA**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 7 de octubre de 2009 en las instalaciones de la Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública, en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada durante la vista de arbitraje fue la siguiente:

Por la Unión General de Trabajadores, en lo sucesivo “la Unión”, compareció el Sr. José A. Añeses Peña, asesor y portavoz; el Sr. Carlos Hernández Santana, reclamante; y los señores Frank Adorno y Jesús Agosto Sánchez, testigos. En representación de la Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció la Lcda. Graciela Malpica Rivera, asesora legal y portavoz; el Sr. Georgino Rivera Rangel, director

de Recursos Humanos; y los señores José A. Falcón, Jorge L. Pagán y Juan S. Vélez Cruz, testigos.

A las partes, así representadas, se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. Además se les concedió un término, a vencer el 30 de noviembre de 2009, para la radicación de alegatos escritos; quedando el caso sometido, para efectos de adjudicación, al vencimiento de dicho término.

CONTROVERSIA

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, no obstante, estas se sometieron a la jurisdicción del Foro de Arbitraje mediante los siguientes proyectos de sumisión:

POR EL PATRONO

Procede determinar a base de los hechos del caso, la prueba desfilada, el Convenio Colectivo aplicable, leyes y jurisprudencia, si el patrono actuó razonablemente y apropiadamente para detectar, prevenir y corregir una reclamación de ambiente hostil de un empleado a otro empleado de la Corporación. De no estarlo la Ábitro dispondrá el remedio apropiado. [sic]

POR LA UNIÓN

Determinar si la suspensión del querellante Carlos Hernández Santana estuvo o no justificada; de no estarlo, la Ábitro dispondrá el remedio apropiado. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso y la prueba admitida, 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 Humanos, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar, a la luz del Artículo LVI - Hostigamiento Sexual - y de conformidad con la Política Pública de la Corporación sobre el hostigamiento sexual, contenida en la Orden Administrativa número RH-95-04, si la suspensión de empleo y sueldo por sesenta (60) días impuesta al Sr. Carlos Hernández Santana, estuvo justificada o no. De no estarlo, la Arbitro dispondrá el remedio que estime adecuado.

EVIDENCIA DOCUMENTAL ADMITIDA

Evidencia Conjunta

- Exhibit 1: Convenio Colectivo vigente desde el 2007 hasta el 2010.
- Exhibit 2: Carta de 29 de febrero de 2008, suscrita por el Sr. Víctor Montilla Torres, presidente de la Corporación, dirigida a Carlos Hernández Santana.
- Exhibit 3: Carta de 3 de marzo de 2008, suscrita por el Sr. Luis Rubio Alvarado, subsecretario tesorero de la Unión, dirigida a la Lcda. Jennifer Blest Quiroz.
- Exhibit 4: Orden Administrativa Núm. RH-97-01 de 4 de septiembre de 2007, la cual contiene el Procedimiento Interno para Atender Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo y Discrimen por Razón de Género.
- Exhibit 5: Orden Administrativa Núm. RH-95-04, la cual contiene la Política Pública de la Corporación sobre el Hostigamiento Sexual en el Empleo, de 10 de noviembre de 1995.
- Exhibit 6: Hoja de Asistencia del Departamento de Radio a la orientación sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo; hoja de recibo de Orden Administrativa RH-95-040 sobre Política Pública de la Corporación sobre el Hostigamiento Sexual en

el Empleo; procedimiento Interno para Atender Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo.

- Exhibit 7: Memorando de 6 de junio de 2006 suscrito por la Lcda. Jennifer Blest Quiroz, dirigido a todo el personal.
- Exhibit 8: Informe de Audiencia Administrativa Informal en el caso del Sr. Carlos Hernández Santana.

Evidencia del Patrono

- Exhibit 1: Declaración Jurada del Sr. José A. Falcón.
- Exhibit 2: Minuta de 7 de mayo de 2007, sobre entrevista al Sr. José Falcón.
- Exhibit 3: Carta de 23 de mayo de 2007, suscrita por la Sra. Andrea Infante, dirigida a la Lcda. Jennifer Blest Quiroz.
- Exhibit 4: Declaración Jurada del Sr. Jorge L. Pagán.
- Exhibit 5: Carta de 24 de agosto de 2007, suscrita por la Sra. Carmen Pastrana, especialista en Relaciones Laborales y de Recursos Humanos, dirigida a la Lcda. Jennifer Blest Quiroz.
- Exhibit 5a: Carta de 10 de septiembre de 2007, suscrita por la Lcda. Jennifer Blest Quiroz, dirigida a la Sra. Luz Evelyn Rivera, vicepresidenta auxiliar de radio.
- Exhibit 5b: Carta de 10 de septiembre de 2007, suscrita por la Lcda. Jennifer Blest Quiroz, dirigida al Sr. Jorge L. Pagán.
- Exhibit 6: Minuta de 7 de mayo de 2007, sobre entrevista al Sr. Jorge L. Pagán.
- Exhibit 7: Declaración Jurada del Sr. Juan Vélez Cruz.
- Exhibit 8: Minuta de 7 de mayo de 2007, sobre entrevista al Sr. Juan Vélez Cruz.
- Exhibit 9: Carta de 23 de diciembre de 2007, suscrita por el Sr. Raúl Carbonell, gerente de radio AM - FM, dirigida al Sr. Carlos Hernández Santana.
- Exhibit 10: Carta de 3 de agosto de 2004, suscrita por el Sr. Raúl Carbonell, gerente de radio AM - FM, dirigida al Sr. Carlos Hernández.
- Exhibit 11: Declaración Jurada del Sr. Carlos Hernández Santana.

- Exhibit 12: Carta de 9 de mayo de 2002, suscrita por la Sra. Yolanda Zabala, vicepresidenta de operaciones, dirigida al Sr. Carlos Hernández Santana.

Evidencia de la Unión

- Exhibit 1a: Querrela presentada por el Sr. Carlos Hernández Santana contra el Sr. José A. Falcón.
- Exhibit 1b: Carta de 2 de mayo de 2002, suscrita por el Sr. Carlos Hernández Santana, dirigida a la Sra. Lucy Rivera Denizard, directora de Recursos Humanos.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO III DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

...

Sección 2: Queda establecido en este Convenio que la Corporación retiene todos aquellos poderes y prerrogativas tradicionales de la gerencia, incluyendo la facultad de tomar acciones disciplinarias justificadas.

ARTÍCULO LVI HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Sección 1: Es política de la Corporación que todos sus empleados puedan trabajar en un ambiente libre de todas formas de discriminación, incluyendo el hostigamiento sexual. Será deber de todos los empleados velar por el estricto cumplimiento de la misma.

Sección 2: Se prohíbe a cualquier empleado, gerencial o unionado, sugerir o amenazar a un solicitante de empleo o a otro empleado el que su cooperación de naturaleza sexual (o el rehusarse) afectará en el empleo de la persona hostigada, su asignación,

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 2007 hasta el 2010. (Exhibit 1 Conjunto)

compensación, promoción, desarrollo, o alguna otra condición de empleo. Tales actos traerán una pronta y segura acción disciplinaria, incluyendo una posible terminación de empleo.

Todo empleado que entienda haber sido hostigado o intimidado sexualmente debe traer tal situación a la atención del (la) Director (a) de Recursos Humanos. Estas situaciones serán tratadas en la más estricta confidencialidad posible e investigadas con prontitud.

Sección 3: En caso de que exista un caso potencial de hostigamiento sexual que envuelva un empleado cubierto por este convenio, el caso deberá ser llevado al Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje dispuesto en el Artículo VI, para la determinación de la existencia y/o adjudicación de responsabilidad de la Corporación. De determinarse que la Corporación tiene responsabilidad, el caso deberá llevarse a los tribunales de justicia para la adjudicación de daños.

DISPOSICIONES PATRONALES PERTINENTES²

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. RH-95-04

POLÍTICA PÚBLICA DE LA CORPORACIÓN DE PUERTO RICO PARA LA DIFUSIÓN PÚBLICA SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y PROCEDIMIENTO PARA ATENDER LAS QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE SE RECIBAN

INTRODUCCIÓN

La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, declara como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que “el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable”. Nuestra constitución claramente expresa que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni por ideas políticas o religiosas.

² Exhibit 5 Conjunto.

Igual prohibición se recoge en la Ley de Personal del Servicio Público, Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada.

La Ley 17 de 1988, prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo, impone responsabilidades y fija sanciones por su violación e incumplimiento. En el Artículo 10, dicha ley establece que:

Todo patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y deberá exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y empleados y garantizará que puedan trabajar con seguridad y dignidad.

También es requerimiento de esta ley el establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo para atender las querellas de hostigamiento sexual. En el cumplimiento de este mandato legislativo se emite esta Orden Administrativa.

I. BASE LEGAL

Esta orden se aprueba de conformidad con la Ley Numero 17, del 22 de abril de 1988 y al amparo de las siguientes leyes:

- a. La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
- b. La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, que requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer y prohíbe las actuaciones discriminatorias por razón de sexo.
- c. Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada.

II. APLICABILIDAD

Esta Orden Administrativa aplica a todas las personas que prestan servicios en la Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública; y a las personas que nos visitan en busca de empleo, de servicios y para otros propósitos.

III. POLÍTICA PÚBLICA

El hostigamiento sexual es una conducta censurable y ajena a los mejores intereses del servicio público la cual no será tolerada ni permitida a los empleados de esta Corporación, independientemente de la jerarquía o posición de éstos. Tampoco se permitirá que personal alguno genere un ambiente de trabajo amenazante caracterizado por hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades.

Se define hostigamiento sexual en el empleo como cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

La determinación de si un ambiente es hostil o abusivo solo se puede hacer analizando todas las circunstancias del caso. Estas circunstancias pueden ser la frecuencia de la conducta hostigante; su severidad; si es físicamente intimidante o humillante y si interfiere irrazonablemente con el funcionamiento del empleado en su trabajo.

Los actos no bienvenidos que podrían constituir hostigamiento sexual, varían. Mientras más severo o grande sea el acto o conducta no deseada, menos persistencia se requiere para que constituya hostigamiento sexual.

IV. RESPONSABILIDAD

El hostigamiento sexual puede darse entre personas del mismo sexo, como de sexos opuestos. Igualmente, puede ocurrir entre iguales (en el mismo nivel

jerárquico) entre supervisor y supervisado, o de parte de las personas que visitan la Corporación.

1. La Corporación

Tiene el deber de garantizar a todo su personal un ambiente de trabajo seguro y digno, libre de actos que pueden constituir hostigamiento sexual, tales como:

- a. Lenguaje obsceno de naturaleza sexual, chistes de mal gusto, comentarios y piropos o proposiciones de naturaleza sexual.
- b. Relaciones sexuales o intentos de efectuar actos sexuales con un supervisor (a) o compañero (a) de trabajo, no deseados.
- c. Acercamientos de tipo sexual, incluyendo caricias, roces e intento de violación entre otros.
- d. La amenaza o sugerencia de que su trabajo, promoción, salarios y otros beneficios dependen de que se sometan a demandas sexuales o toleren el hostigamiento (algo a cambio de algo).

2. Supervisor

- a. Es responsable de mantener un ambiente de trabajo libre de hostigamiento e intimidación.
- b. Deberá discutir esta política pública con sus empleados y asegurarles que no se tolerará ningún tipo de conducta o trato hostigante.
- c. Informar al Director (a) de Recursos Humanos o Director Ejecutivo sobre cualquier querrela recibida de empleados que se consideran víctimas de hostigamiento.

V. PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE QUERELLAS

1. Director Ejecutivo:

El Director Ejecutivo designará dos (2) Oficiales Examinadores, uno del sexo femenino y otros del sexo masculino. La persona que

radique una querrela de hostigamiento sexual tendrá la opción de escoger uno de ellos para que investigue su caso.

2. Empleado Gerencial

El empleado que se considere víctima de hostigamiento sexual debe informarlo a su supervisor inmediato tan pronto ocurra la conducta hostigante. Si el supervisor es el hostigador, deberá comunicarlo al superior jerárquico de éste y expresarle su intención de radicar una querrela en la Oficina de Recursos Humanos de la Corporación.

3. Empleados Unionados

El empleado que entienda que ha sido víctima de hostigamiento sexual deberá traer su querrela al Director (a) de Recursos Humanos. Este lo recibirá e informará al empleado el nombre de los Examinadores designados para evaluar estos casos. El empleado escogerá uno para que investigue su caso.

4. Supervisor

El supervisor que reciba una queja de un empleado no unionado, hará una investigación inmediata y aplicará las medidas correctivas que estime adecuadas de acuerdo con la situación planteada por el empleado. Preparará un informe de los hechos y de las medidas tomadas; y enviará copia a las partes afectadas y a la Oficina de Recursos Humanos. Orientará al empleado para que de no resolverse la situación en esta etapa, continúe con el procedimiento de radicación de la querrela en la Oficina de Recursos Humanos.

5. Director (a) de Recursos Humanos:

El Director (a) de Recursos Humanos recibirá las querellas sobre hostigamiento sexual que presenten los empleados y las someterá al Oficial Examinador que éstos escojan. En todo momento se mantendrá la más estricta confidencialidad.

6. Oficial Examinador

El Oficial Examinador seleccionado por el empleado deberá:

- a. Hacer una investigación cuidadosa de la querrela presentada.

- b. Entrevistar al empleado (a) afectado, a compañeros de trabajo y a cualquiera otra persona que pueda tener conocimiento del incidente que motiva la querrela.
- c. Tomar declaraciones juradas y recopilar toda la información pertinente a la querrela.
- d. Hacer un análisis de toda la información recopilada, y preparar un informe de los hallazgos, el cual someterá al Director Ejecutivo con sus recomendaciones.

7. Determinación del Director Ejecutivo

El Director Ejecutivo, evaluará el informe y recomendaciones recibidas y hará una determinación a los efectos de si existe un caso de discrimen por razón de sexo en su modalidad de hostigamiento. De entender que hay causa para ello, impartirá instrucciones a la Oficina Legal para que inicie la acción administrativa que proceda de conformidad con la ley y reglamentos aplicables. Dicha determinación se notificará al empleado.

Los empleados que no estén de acuerdo con la determinación tomada por la Corporación podrán recurrir a los tribunales o en el caso del personal unionado podrá iniciarse el Procedimiento de Quejas y Agravios.

VI. DIVULGACIÓN

Esta Orden será colocada en todos los Tablones de Edictos y se entregará copia a todos los empleados de la Corporación.

VII. DEROGACIÓN

Esta Orden deroga todo memorando, comunicación u orden interna cuyas disposiciones estén en conflicto con lo aquí dispuesto.

VIII. VIGENCIA

Esta Orden Administrativa tiene vigencia inmediata.
[sic]

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Sr. Carlos Hernández Santana, quien se desempeña como Libretista y Redactor en el Departamento de Radio, estuvo justificada o no. Esto a la luz del Artículo LVI - Hostigamiento Sexual - del Convenio Colectivo, y de la Orden Administrativa Núm. RH-95-04 la cual contiene la Política Pública de la Corporación sobre el hostigamiento sexual en el empleo.

Con relación al hostigamiento sexual, según lo expresamos anteriormente, las partes negociaron el Artículo LVI, supra, el cual prohíbe dicha conducta y, a su vez, faculta al Patrono a promulgar la Política Pública atinente a la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo y el procedimiento a seguir para atender las querellas por hostigamiento.

La controversia de autos, surgió a consecuencia de la querella que el Sr. Juan S. Vélez Cruz, Operador de Equipo de Radio y Televisión, presentó ante el Departamento de Recursos Humanos de la Corporación, en contra del Sr. Carlos Hernández Santana, por su alegado patrón de hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil. Ante la querella del señor Vélez Cruz, el Patrono realizó la investigación correspondiente y concluyó que el señor Hernández Santana había incurrido en la conducta que le fue imputada por el señor Vélez Cruz, por lo que procedió a disciplinarlo.

El Patrono alegó que de la investigación realizada surgió que el señor Hernández Santana había incurrido en una conducta constitutiva de

hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil, no solo contra el Sr. Juan S. Vélez Cruz, sino también contra los señores José A. Falcón y Jorge L. Pagán; incumpliendo así con la Política Pública de la Corporación en contra del hostigamiento sexual en el empleo.

Para sustentar sus alegaciones, el Patrono, además de la evidencia documental, presentó el testimonio de los señores José A. Falcón, Jorge L. Pagán y Juan S. Vélez Cruz; quienes mediante sus declaraciones reafirmaron lo expresado en sus respectivas declaraciones juradas y declararon, detalladamente, sobre la conducta que el señor Hernández Santana exhibió con relación a ellos. Finalmente, el Patrono sostuvo que la medida disciplinaria impuesta al señor Hernández Santana estuvo justificada, ya que este había incurrido en violación de la Orden Administrativa número RH-95-04, *supra*.

La Unión, por su parte, sostuvo que la medida disciplinaria no se justificaba, ya que el Sr. Carlos Hernández Santana no había incurrido en la conducta imputada. Para sustentar su alegación presentó el testimonio del señor Hernández Santana, quien, mediante su declaración, negó todos los señalamientos en su contra. Además, la Unión presentó el testimonio de los señores Frank Adorno y Jesús Agosto.

Luego de examinar detenidamente la evidencia documental y testifical presentada, entendemos que en este caso nuestra determinación ha de basarse, principalmente, en los testimonios prestados y la credibilidad que nos merezcan.

Entre los factores a considerar al evaluar la credibilidad de un testigo se encuentran los siguientes:

1. El “demeanor”(comportamiento) del declarante mientras testifica y su manera de testificar;
2. La naturaleza de su testimonio, esto es, si el testimonio es específico, detallado o evasivo;
3. Su capacidad y la oportunidad que tuvo para percibir, recordar o comunicar cualquier materia o asunto sobre el cual testifica;
4. Su carácter de honestidad o veracidad;
5. La existencia o ausencia de parcialidad, interés o cualquier otro motivo que pueda reflejarse en su declaración;
6. Alguna declaración previa consistente e inconsistente con parte o con todo el testimonio ofrecido;
7. La actitud del testigo hacia el foro donde declara o con respecto a lo declarado, entre otros.

En atención a estos factores, a nuestro juicio, los testimonios de los señores José A. Falcón, Jorge L. Pagán y Juan S. Vélez Cruz, constituyen prueba suficiente para evidenciar que el señor Hernández Santana, ciertamente, incurrió en la conducta imputada. Sus testimonios fueron sumamente honestos, consistentes y específicos. Estos, mediante sus declaraciones, reafirmaron lo expresado en las declaraciones juradas que habían prestado previamente y abundaron en detalle sobre varios incidentes y sobre el comportamiento que

exhibía el señor Hernández Santana hacia ellos. En cambio, el testimonio del señor Hernández Santana nos pareció uno mendaz, orquestado, únicamente para negar los señalamientos en su contra.

De hecho, consideramos preciso señalar que, aun cuando la medida disciplinaria objeto de esta controversia surgió a consecuencia de la querrela que presentó el Sr. Juan S. Vélez Cruz contra el Sr. Carlos Hernández Santana, de la investigación realizada por el Patrono surgió que el señor Hernández Santana había exhibido la misma conducta, previamente, con los señores Jorge L. Pagán y José A. Falcón. No obstante, a pesar de que los señores Pagán y Falcón no se querellaron, formalmente, ante el Departamento de Recursos Humanos contra el señor Hernández Santana, éstos si alertaron a sus supervisores inmediatos respecto a la conducta del señor Hernández Santana, por lo que el Patrono tomó medidas cautelares para desalentar la conducta de este. Sin embargo, el señor Hernández Santana hizo caso omiso y presentó el mismo patrón de conducta con el Sr. Juan S. Vélez Cruz.

Habida cuenta lo antes expresado, determinamos que el Sr. Carlos Hernández Santana incurrió en la conducta imputada, lo cual constituyó una clara violación a las disposiciones de la Política Pública de la Corporación sobre el Hostigamiento Sexual en el Empleo, contenida en la Orden Administrativa Núm. RH-95-04. En consecuencia, determinamos que la medida disciplinaria impuesta por el Patrono estuvo justificada.

DECISIÓN

Determinamos que la suspensión de empleo y sueldo de sesenta (60) días impuesta al Sr. Carlos Hernández Santana, estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de abril de 2010.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 29 de abril de 2010 y copia remitida por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ A. AÑESES
UGT DE PUERTO RICO
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SR GEORGINO RIVERA RANGEL
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
CORPORACIÓN DE PUERTO RICO PARA LA DIFUSION PUBLICA
PO BOX 190909
SAN JUAN PR 00919-0909

LCDA GRACIELA MALPICA RIVERA
LAW AFFAIRS PSC
43-C CALLE RUIZ BELVIS ESQUINA ACOSTA
CAGUAS PR 00725

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

