

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
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
DE PUERTO RICO
(Patrono)

y

HERMANDAD EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS DE PUERTO RICO (HEO)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-14-2770¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

CASO NÚM: A-11-1079, A-11-1080,
A-11-1081, A-10-3238², A-11-2005, A-11-2011,
A-11-156, A-11-154³

SOBRE: RECLAMACIÓN DE SALARIOS
(HORAS EXTRAS)

ÁRBITRO: LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de los casos se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 3 de julio de 2013. Los casos quedaron sometidos, para efectos de adjudicación, el 3 de septiembre del mismo año, fecha en que venció el término, prorrogado, concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho en apoyo a sus contenciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la **Autoridad de los Puertos de Puerto Rico**, en adelante "la Autoridad" o "el Patrono": el Lcdo. Carmelo Guzmán

¹ Número administrativo asignado a la Arbitrabilidad Sustantiva.

² Casos agrupados, a petición de la partes, para efectos de economía procesal.

³ Estos casos fueron consolidados, por la administración del Negociado de Conciliación y Arbitraje, una vez celebrada la vista de los Casos A-11-1079, A-11-1080, A-11-1081 y A-10-3238.

Geigel, asesor legal y portavoz; el Sr. Edgar Sierra, gerente de Cajeros Aeropuertos Int. Luis Muñoz Marín y testigo del caso A-11-1080; la Sra. Ruth N. Prado, ingeniera y Gerente de Conservación del Aeropuerto; el Sr. Eduardo Ruiz Sánchez, gerente de Seguridad Interna; y el Sr. Jorge Santiago, gerente Aeropuerto Regional de Aguadilla. Por la **Hermandad Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de P.R. (HEO)**, en lo sucesivo "la Unión" o "la HEO": el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz; la Sra. Astrid Rosario Ortiz, presidenta; el Sr. Julio Narváez, vicepresidente Área Aviación y testigo del Caso A-11-1080; el Sr. Nelson Jiménez Echevarría, testigo del Caso A-11-1079; el Sr. Enrique Rodríguez Torres, testigo del Caso A-10-3238; y el Sr. Ramón Matos Hernández en calidad de Perito Laboral.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contra interrogar y de someter toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta por esta **Árbitro**, por lo que éstos sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión.

Proyecto de Sumisión del Patrono

Determine la señora **Árbitro** de acuerdo al Convenio Colectivo vigente entre las partes si la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, adeuda o no cantidad alguna por concepto de tiempo extraordinario acumulado entre el 2009 y hasta la fecha de la querrela en el presente caso como

resultado de los itinerarios de trabajo de la brigada querellante.

Proyecto de Sumisión de la Unión,

Determinar conforme el Convenio Colectivo y la legislación aplicable si de los itinerarios de trabajo asignados a los querellantes se desprende que estos trabajan horas extras en exceso de la jornada semanal y/o en días libres. De determinar que trabajan en exceso de la jornada semanal y/o en días libres, que se le ordene a la Autoridad de los Puertos cesar y desistir de violar el convenio colectivo vigente y la ley, el realizar los cómputos de las diferencias adeudadas por concepto de horas trabajadas en exceso de la jornada semanal y/o en días libres, pagar las diferencias adeudadas, penalidades, intereses legales y honorarios de abogados; todo ello dentro de un plazo de sesenta (60) días calendarios a partir de la emisión del laudo.

Luego de analizada las contenciones de las partes, y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje⁴, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la Autoridad de los Puertos viola el Convenio Colectivo y/o la Ley o no, al establecer los itinerarios de trabajo asignados a los querellantes. De determinar en la afirmativa, determinar si dichos itinerarios tienen el efecto de producir horas extras en exceso de la jornada semanal y/o en días libres. De determinar que se producen horas extras en exceso de la jornada semanal y/o días libres, la Autoridad de los Puertos dispondrá el remedio que estime adecuado.

⁴ Artículo XII - Sobre la Sumisión

...

b) En la eventualidad 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES⁵

ARTÍCULO XXII JORNADA Y TURNOS DE TRABAJO

Sección 1: JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo diaria será de 7 ½ horas. La jornada regular de trabajo semanal será de 37 ½ horas durante cinco (5) días consecutivos de trabajo. La Autoridad y la Hermandad podrán mediante acuerdo, hacer excepciones a lo anterior siempre que el exceso de 37 ½ horas se paguen a razón del doble de tipo de salario.

Sección 2: HORARIO DE TRABAJO

...

2(a): El horario regular de trabajo para los empleados de turnos fijos será de 7:30 a 11:30 de la mañana y de 12:30 a 4:00 de la tarde, de lunes a viernes. La Autoridad y la Hermandad podrán mediante acuerdo, variar el anterior horario, siempre que las necesidades del servicio así lo requieran.

...

Sección 3: TURNOS IRREGULARES DE TRABAJO

Todo empleado que sea requerido a trabajar en un horario distinto al establecido en la sección 2(a) precedente se considerará que tiene un turno irregular de trabajo, con una jornada semanal de cinco (5) días consecutivos.

Sección 4: ...

Sección 5: HORAS EXTRAS

Se entenderá por horas extras aquellas horas que el empleado trabaje en cualquiera de las siguientes circunstancias:

⁵ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007 (prorrogado entre las partes).

- A. El exceso de siete y medio (7 ½) horas diarias.
- B. El exceso de treinta y siete y media (37 ½) horas a la semana.
- C. En días feriados.
- D. En días libres.
- E. Durante el periodo de tomar alimentos.

Sección 6: TIPO DE PAGA POR HORA EXTRA

La Autoridad pagará doble el tiempo regular por hora extra trabajada.

...

ARTICULO XLII AJUSTE DE CONTROVERSIA

El término "controversia" comprende toda queja o querrela que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surjan en cualquier unidad o dependencia de la Autoridad y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración, o alegada violación de este Convenio. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Hermandad o por la Autoridad. Toda queja o querrela se tramitará conforme a los mecanismos creados en este Artículo y organismo creados por ley con jurisdicción para ello. Las partes en este Convenio acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo. La Autoridad y la Hermandad acuerdan que los asuntos de carácter controversial se dilucidarán mediante el siguiente procedimiento que incluye las dos (2) etapas siguientes:

Sección 1: ...

Sección 2: SEGUNTA ETAPA - ARBITRAJE

...

La decisión del Árbitro será final, e inapelable, seguida y cumplida por las partes siempre que sea conforme a derecho.

...

ARTÍCULO XLVIII VIGENCIA

Sección 1: La vigencia de este Convenio será por un periodo de siete (7) años, comenzando el mismo desde el 1 de octubre de 2000 y terminando el 30 de septiembre de 2007.

Sección 2: Este Convenio Colectivo a su vencimiento seguirá vigente día por día hasta que se negocie un nuevo Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES DE LEY PERTINENTES

Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 según enmendada y su Reglamento disponen:

ARTICULO 1. ...

ARTICULO 2. ...

Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico.

Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.

ARTICULO 3.

Son horas regulares de trabajo ocho (8) horas durante cualesquier día de trabajo y cuarenta (40) horas durante cualquier semana de trabajo.

ARTICULO 4.

Son horas extras de trabajo:

- A. Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas cualquier periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas;

- B. Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) horas durante cualquier semana ...
- C. ...
- D. Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o fijase por ley ...
- E. ...
- F. Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas al día fijado en un Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS

El Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para definir los términos Jornada Diaria o Día de Trabajo y Semana de Trabajo y para establecer el comienzo de la Semana de conformidad a la Ley Núm. 379, supra, dispone:

ARTÍCULO 1. ...

ARTÍCULO 2. JORANDA DIARIA

La Jornada Diaria o Día de Trabajo a los fines del cómputo de horas extras lo constituirá cualquier periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas.

Para saber si una hora trabajada es extra hay que determinar si esa hora es en exceso de ocho horas en el periodo de 24 horas consecutivas que concluye con esa misma hora y así sucesivamente con cada hora trabajada.

ARTÍCULO 3. SEMANA DE TRABAJO

- a) La semana de trabajo, a los fines del cómputo de las horas extras sobre 40, lo constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. La misma comenzará en el día y hora que determine el patrono, o

que se establezca por escrito mediante acuerdo individual de trabajo o en virtud de lo establecido en el párrafo (d) de este artículo....

- b) Las empresas que operen con dos o más turnos de trabajo podrán establecer un comienzo de la semana de trabajo diferente para cada turno.
- c) El comienzo de un turno de trabajo no tiene que coincidir necesariamente con el comienzo de la semana de trabajo. Se trata de dos conceptos distintos.
- d) La semana de trabajo comenzará a las 8:00 am del lunes de cada semana en todo establecimiento en que el patrono no haya notificado a sus empleados, el comienzo de la misma. ... La notificación se hará colocando un aviso a tal efecto, en por lo menos tres (3) lugares visibles y de fácil acceso a los trabajadores en el sitio de trabajo...
- e) En caso de trabajadores que están organizados sindicalmente aplicaran las definiciones aquí establecidas a menos que las mismas sean modificadas por el libre acuerdo entre las partes.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Para la fecha de los hechos que configuraron estos casos existía un Convenio Colectivo entre las partes, con vigencia, del 1 de octubre de 2000 al 30 de septiembre de 2007.
2. La Autoridad de los Puertos es una corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sujeta a las disposiciones de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 y sus Reglamentos.

3. Las reclamaciones en los casos de referencia comprenden las unidades de Operadores de Grúa, Cajeros de la Oficina de Operaciones, Taller de Pintura, Taller de Carpintería y Albañilería, Grupo B-1 y B-2 de Rescate, todos ellos destacados en el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín; los Especialistas de Operaciones Aeroportuarias I y II del Aeropuerto de Aguadilla; y los empleados del Aeropuerto de Ponce.
4. La reclamación de los empleados se basa en horas extras como consecuencia de los itinerarios de trabajo.
5. La Autoridad prepara y le provee a los empleados los itinerarios de trabajo diario y semanal. Los itinerarios se preparan y se entregan mensualmente, por lo que los empleados conocen con antelación sus turnos de trabajo.
6. Los itinerarios contienen los nombres de los empleados querellantes (por unidad), día, fecha, turnos de trabajo diario y semanal y los días libres asignados a cada empleado en cada semana de trabajo. Los datos de los horarios se identifican mediante el uso de los números para identificar si el empleado trabajará el primer (1), segundo (2) o tercer (3) turno, y los días libres se identifican a través de una X.
7. Los turnos de trabajo semanales son los siguientes:

Turno 1 6:00AM a 2:00PM

Turno 2 2:00PM a 10:00PM

Turno 3 10:00PM a 6:00AM

8. Esos son los turnos irregulares. Además de estos turnos existe el turno regular que es de 7:30AM a 4:00PM.
9. Cada empleado tiene asignado un turno de trabajo diario por cinco (5) días consecutivos y dos (2) días libres, para un total de siete (7) días consecutivos que comprende la semana de trabajo.
10. Al ser, precisamente, esta unidad las que comprenden los turnos rotativos (irregulares), el turno de trabajo de cada empleado varía de semana en semana luego de los dos (2) días libres asignados; de manera que cada semana el empleado trabaja un horario diferente, cubriendo en el mes los tres (3) turnos de trabajo.
11. El Convenio Colectivo no dispone de forma alguna el día y hora en que comienza cada semana de trabajo para los empleados de turnos irregulares. El convenio tampoco define lo que es un turno irregular.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA Y PROCESAL

Aun cuando no está contenido en el Proyecto de Sumisión, el Patrono, en su escrito, levantó las defensas de arbitrabilidad sustantiva y procesal. A esos efectos, entramos a considerar, previo al análisis de los méritos de los casos dichas defensas.

El Patrono planteó que las presentes querellas no eran arbitrables sustantivamente, toda vez que la Unión en la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro no especificó en qué consistía la "Violación al Convenio Colectivo", sometiendo

de esta forma una controversia genérica⁶, en la que sólo hacía referencia a “Reclamación exceso de la jornada de 37.5”. La Compañía también planteó, específicamente, para el caso A-11-1080, que ninguno de los Querellantes en ese caso compareció a la vista celebrada el 3 de julio de 2013.

La arbitrabilidad sustantiva es aquella dirigida a cuestionar la facultad y autoridad que tiene el árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de una querrela. La jurisdicción involucra el ámbito de la cláusula de arbitraje.⁷ La Autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el convenio colectivo o acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos.

Luego de analizado el Convenio Colectivo vigente entre las partes, específicamente, el Artículo XLII, supra, y las contenciones del Patrono, determinamos que las presentes querellas son arbitrables sustantivamente. Veamos.

En los casos ante nuestra consideración el Convenio Colectivo establece que: “... el término “Controversias” comprende toda queja o querrela que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surja en cualquier unidad o dependencia de la Autoridad y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la imputación, aplicación, administración, o alegada violación de este Convenio ...”. (Énfasis nuestro).

En los casos de marras las reclamaciones que establece la Unión se basan en horas extras “a consecuencia de los itinerarios de trabajo”. Por lo que dichas

⁶ El mismo planteamiento fue hecho para los casos A-11-1079, A-11-1080, A-11-1081 y A-10-3238.

⁷ Elkouri Elkouri, How Arbitration Works, 280-282 (6th ed. 2003). Mark M. Grossman, The Question of Arbitrability, ILB Opress, N.Y., 1984.

controversias surgen de las materias cobijadas al amparo del Convenio Colectivo; toda vez que se trata de reclamaciones de salarios e interpretación del Convenio Colectivo, las cuales no pudieron ser resueltas mediante el Procedimiento de Ajustes de Controversias, nos declaramos con jurisdicción para entender en los méritos de las mismas.

En cuanto a la defensa de arbitrabilidad procesal, nos limitaremos a expresar que el planteamiento no es válido, ya que el Patrono levantó el mismo fuera de término, al traer dicha defensa en su escrito privando a la otra parte de la oportunidad de ripostar, por lo que no vamos a considerar el mismo. De hecho, al comienzo de la vista el portavoz de la Unión, licenciado Cartagena, ofreció someter en evidencia los documentos relacionados al proceso pre-arbitral, a lo que esta Arbitro preguntó si había "issue" en cuanto al cumplimiento de dicho procedimiento, y ambas partes, tanto la Unión como el Patrono, manifestaron que NO. Por lo que nos parece que el planteamiento del Patrono está fuera de todo término.

SOBRE LOS MÉRITOS

En cuanto a los méritos del caso, la Unión alegó que los empleados, en cada una de las unidades (casos) trabajan horas extras en exceso de la jornada semanal y/o en días libres como consecuencia de los itinerarios de trabajo asignados por la Autoridad a los Querellantes.

El Patrono, por su parte, alegó que la Unión no pudo establecer que en alguna de las quincenas reclamadas por las diferentes unidades y/o empleados, los Querellantes

laboraran en exceso de 7.5 horas diarias o 37.5 horas semanales como consecuencia de los itinerarios de trabajo asignados. Sostuvo que la Unión tampoco pudo demostrar, que de haber trabajado los empleados horas extras, el Patrono le adeuda dichas horas. Finalmente, señaló que la Autoridad ha dado fiel cumplimiento a las disposiciones legales y contractuales pertinentes en cuanto a la preparación de itinerarios de trabajos y en cuanto al pago de horas extras, cuando ha surgido. Por ende, entiende que no existe deuda correspondiente al pago solicitado por los Querellantes.

Es norma reiterada en nuestro ordenamiento jurídico que "el que reclama salarios por horas extras no satisfechas le corresponde demostrar mediante preponderancia de prueba, no sólo que realizó labor en exceso de la jornada ordinaria, sino también el número de horas extras por él trabajadas." (Énfasis nuestro).

En los casos que nos ocupan, la Unión no presentó prueba que demuestre que los Querellantes hayan trabajado horas extras, ni la cantidad de horas. La Unión se limitó a expresar que como consecuencia de los itinerarios de trabajo que asigna la Autoridad los empleados trabajan horas extras en al menos dos (2) ocasiones al mes debido al adelanto en la hora de entrada en la semana laboral.

Sobre este particular debemos señalar que los itinerarios de trabajo, por si solos, no establecen que el empleado haya trabajado horas extras en exceso de la jornada semanal.

Ahora bien, para poder entender y evaluar los itinerarios de trabajo démosle una mirada al Reglamento de la Ley 379, las definiciones que el mismo establece en cuanto a la jornada diaria y la semana de trabajo. Dicho Reglamento establece que:

1. El día de trabajo o laboral, lo constituirá cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas. El mismo puede o no coincidir con el comienzo de 24 horas del día natural.
2. La jornada de trabajo diaria se refiere a la cantidad de horas regulares que le corresponde al empleado trabajar dentro del período de veinticuatro (24) horas que comprende el día laboral.
3. La semana de trabajo o semana laboral la constituirá un período de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. Ésta consta de siete (7) períodos de veinticuatro (24) horas consecutivas. Para determinar cuándo empiezan y finalizan los siete (7) períodos consecutivos de trabajo que forma la semana laboral, hay que partir del comienzo del primer periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas que empieza a contar luego de finalizar las ciento sesenta y ocho (168) horas que comprenden la semana anterior.
4. La jornada semanal, por su parte, se refiere a la cantidad de horas regulares que le corresponden trabajar al empleado en la semana laboral. (Para efectos de la Ley la jornada regular de trabajo es de 40 horas durante cinco (5) días

consecutivos de trabajo. Pero para efectos de los casos que estamos discutiendo es de 37.5 horas, según se establece en el Convenio Colectivo).

5. El turno de trabajo se refiere a la hora de entrada y salida en cada período de trabajo.
6. El itinerario de trabajo lo comprende, entre otras cosas, los días de trabajo y días libres a la semana y la hora en que comienza y termina cada turno de trabajo diario. La jornada de trabajo diario puede o no coincidir con el comienzo del día laboral, pero tiene que estar comprendida dentro del período de 24 horas consecutivas que constituye el día laboral.

De otra parte, el Artículo 5 de la mencionada ley establece que: “Se podrá establecer por acuerdo entre el empleado y el Patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el periodo destinado para tomar alimentos. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el período de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo, proveerá, además un periodo de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumplen con estos requisitos no se considerarán horas extras aquellas que resulten, como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo y el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo...” (Énfasis nuestro).

En los casos ante nuestra consideración las partes negociaron e hicieron constar como parte de su Convenio Colectivo que en la Autoridad habían turnos irregulares de trabajo, por lo que a nuestro juicio, así como es de aplicabilidad el Reglamento de la Ley 379; y la propia Ley, debemos establecer que el Artículo antes mencionado también le es de aplicación a los empleados de la Autoridad de los Puertos. Dicho Artículo recoge lo que es un sistema alterno u opcional de horario flexible y establece los requisitos que deben existir para manejar los horarios alternos, el período de descanso y las horas extras. Uno de los elementos importantes en estos sistemas de horarios alternos, es el tiempo de descanso que debe transcurrir antes de haber un cambio en el horario. El mismo establece que debe haber un mínimo de doce (12) horas consecutivas de descanso, y en los casos ante nuestra consideración, antes del cambio de horario, los empleados disfrutaran de más de doce (12) horas consecutivas de descanso.

Es nuestro deber señalar que establecer la teoría esbozada por la Unión, tendría el efecto de derrotar el principio del sistema alterno y/o de los turnos irregulares de trabajo que se crean, precisamente para responder a las necesidades operacionales de las compañías que los utilizan como lo es la Autoridad de los Puertos.

De conformidad con el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Las presentes querellas son arbitrables sustantivamente. La Autoridad no viola el Convenio Colectivo ni la Ley Núm. 379 al preparar y asignar los itinerarios de trabajo para los turnos irregulares. Determinamos, además que la Autoridad no le adeuda

cantidad alguna a los Querellantes por concepto de horas extras, ya que de los itinerarios no se desprende que surjan dichas horas extras.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 12 de mayo de 2014.


LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 12 de mayo de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA ASTRID ROSARIO ORTIZ
PRESIDENTA
HEO (PUERTOS)
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

LCDO JOSE A CARTAGENA MORALES
EDIF MIDTOWN OFIC 207
420 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918

SR GILBERTO CASILLAS ESQUILIN
DIREC REC HUMANOS Y REL INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO CARMELO GUZMAN GEIGEL
894 AVE MUÑOZ RIVERA STE 210
SAN JUAN PR 00927


YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III