

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P.O. Box 195540  
San Juan PR 00917-5540

**ESSROC SAN JUAN, P.R.**  
(Patrono)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-09-1694**

**SOBRE: RECLAMACIÓN SOBRE  
TURNOS ROTATIVOS**

**ÁRBITRO  
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del caso se llevó a cabo el día 22 de junio de 2010, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico.

Por Essroc San Juan, Inc., en adelante “el Patrono” o “la Compañía”, comparecieron, el Lcdo. Jorge Rodríguez Micheo, asesor legal y portavoz principal; el Lcdo. Heber Lugo, asesor legal y portavoz alterno; la Sra. Vanessa Medina Betánces, gerente de Recursos Humanos y testigo; la Sra. Nivia Ayala, gerente de Producción y testigo; y la Lcda. Michell Holley y el Sr. Craig Becker, gerente de Recursos Humanos compañía matriz, observadores.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en adelante "la Unión", comparecieron, el Lcdo. José E. Carreras, asesor legal y portavoz; el Sr. Rey Lebrón Allende, presidente y representante; el Sr. Ángel Vázquez Rivera, representante y observador; y el Sr. Luis M. González Almética, querellante y testigo.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar, en apoyo de sus respectivas posiciones. El caso quedó, debidamente, sometido el 10 de agosto de 2010.

## II. SUMISIÓN

Las partes sometieron la siguiente sumisión:

Determine el Árbitro si de conformidad con la evidencia presentada y el Convenio Colectivo, la Compañía violó el Convenio Colectivo al establecer turnos de cinco (5) días consecutivos en los Departamentos de Producción, Laboratorios y Electro-Instrumentista.

De determinar el Árbitro que sí se violó el Convenio Colectivo, disponga el remedio que proceda según el Convenio Colectivo. (Sic)

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### ARTÍCULO IV

#### DERECHOS GERENCIALES

La **COMPAÑÍA** retiene todas las funciones y prerrogativas administrativas y gerenciales normales y el

derecho exclusivo a contratar, operar y administrar su negocio, para la producción más eficiente, incluyendo como ejemplo, el derecho a dirigir su fuerza trabajadora, promover, transferir y asignar empleados; amonestar, despedir, o de otra manera disciplinar empleados por justa causa; suspender empleados por falta de trabajo; cambiar, combinar, establecer o discontinuar trabajos y/o condiciones de trabajo; sub-contratar trabajos; establecer, enforzar y alterar reglas y reglamentos razonables; determinará los trabajos en los departamentos y divisiones.

...

## ARTÍCULO VIII

### HORAS DE TRABAJO

A. La semana regular de trabajo consistirá de cinco (5) días consecutivos de trabajo en un período de siete (7) días consecutivos, excepto en los turnos de **Producción, Laboratorio y Electro-Instrumentistas**; y en caso de emergencia.

B. (1) La Jornada regular diaria de trabajo consistirá de ocho (8) horas de trabajo en un día y la semana regular de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas de trabajo a la semana. La **COMPAÑÍA** pagará a cada empleado cubierto por este Convenio Colectivo a razón de dos (2) veces su tipo por hora regular de paga por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas al día y de cuarenta (40) horas regulares a la semana. No se pagará sobretiempo nada más que una sola vez por horas extras trabajadas. Esto no se interpretará como una garantía de horas de trabajo por día o por semana o de días de trabajo por semana. Para este propósito de computar sobretiempo en horas trabajadas en exceso de ocho (8) en un día, las horas trabajadas continuamente por un

empleado más allá de la terminación de su turno regular, serán consideradas como pertenecientes al día en que su turno comenzó.

D. Todo trabajo realizado para la **COMPAÑÍA** durante el sexto y séptimo día consecutivo de trabajo durante cualquier semana será pagado por la **COMPAÑÍA** al empleado a razón de dos (2) veces su tipo por hora regular a los empleados, excepto cuando el empleado no ha trabajado cuarenta (40) horas a la semana debido a razones atribuibles al empleado o/a solicitud de él.

C. La hora normal de comienzo de trabajo será a las 7:00 am y la hora normal de terminación del trabajo será a las 4:00 pm, excepto para ciertas operaciones que requieren otras horas de comienzo y terminación según lo establezca la **COMPAÑÍA**. Si la **COMPAÑÍA** entiende que es necesario cambiar la hora de comienzo o terminación, los empleados serán notificados tan pronto como sea práctico.

D. El trabajo en exceso de las horas regulares del empleado deberá de ser debidamente autorizado por la gerencia antes de que se consideren como horas extras.

E. Para que un empleado pueda ser acreedor al pago de horas extras, estas tienen que ser autorizadas previamente por el supervisor inmediato y encargado en ese momento.

F. La **COMPAÑÍA** concederá a cada empleado cubierto por este Convenio Colectivo una (1) hora para tomar alimentos. El tiempo que un empleado trabaje para la **COMPAÑÍA**, si alguno, durante dicho período, le será pagado a razón de dos (2) veces su tipo por hora regular de paga. No se pagará sobretiempo nada más que una (1) sola vez por horas extras trabajadas. El empleado no recibirá paga

alguna en caso de negarse a esperar o negarse a realizar otra labor similar que la **COMPAÑÍA** le haya requerido desempeñe.

G. La **COMPAÑÍA** determinará en su sola discreción si hay, o no, la necesidad de trabajar horas extras.

H. (1) Cada empleado cubierto por este Convenio que a la hora fijada para comenzar su turno regular de trabajo esté en la planta disponible para trabajar y no haya sido notificado para que no se reporte a su trabajo regular, tendrá derecho a percibir la paga correspondiente a ocho (8) horas de trabajo por hora regular de paga. La **COMPAÑÍA** podrá retener al empleado durante las expresadas (8) horas, ya en espera de la oportunidad para ocupar su posición u otra posición similar disponible, o que esté siendo ocupada por un empleado temporero; entendiéndose que de no haber una plaza similar disponible, al empleado se le ofrecerá cualquier otra labor rutinaria.

(2) Cada empleado cubierto por este Convenio que haya comenzado su turno regular de trabajo y no se le permita terminar ocho (8) horas de trabajo durante cada día, tendrá derecho a percibir la paga correspondiente a ocho (8) horas de trabajo de su tipo por hora regular de paga. La **COMPAÑÍA** podrá retener al empleado durante las expresadas ocho (8) horas, ya en espera de la oportunidad para reanudar la labor, o para el desempeño de otra labor similar disponible. Al empleado se le ofrecerá cualquier a otra labor rutinaria. El empleado no recibirá paga alguna en caso de negarse a esperar o negarse a realizar otra labor similar que la **COMPAÑÍA** le haya requerido que desempeñe. Si el empleado no desea desempeñar la labor rutinaria requerida

por la **COMPAÑÍA**, tendrá derecho al pago de cuatro (4) horas de trabajo a su tipo de por hora regular de paga. (Sic)

#### IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

1. El 30 de octubre de 2008, mediante comunicación suscrita por el Sr. Rolando Meléndez Santiago, para ese entonces vicepresidente de Recursos Humanos, y dirigida al Sr. Luis Carrión, presidente de la Unión a dichas fechas, la Compañía notificó a la Unión de cambios operacionales contemplados. A saber: la eliminación de nueve (9) plazas de la unidad apropiada y de la gerencia, efectivo el 18 de diciembre de 2008; cierre parcial temporero de operaciones, con excepción de las plazas de un (1) Técnico de Laboratorio y un (1) Operador de Empaque B, efectivo desde el 15 de diciembre de 2008 hasta el 12 de enero de 2009; y la implementación de un programa de turno de cinco (5) días consecutivos de trabajo, a partir del 12 de enero de 2009. Adjunto a dicha comunicación se incluyó listas de la fecha de antigüedad de los empleados, los empleados afectados y el nuevo turno de cinco (5) días de trabajo.<sup>1</sup>
2. Surge de la prueba que a partir del 19 de enero de 2009, la Compañía implementó los turnos rotativos de cinco (5) días consecutivos de

---

<sup>1</sup> Exhíbit Núm. 2 – Patrono.

trabajo para las plazas de Técnico de Laboratorio, Electro-Instrumentistas y Mecánicos de Producción, eliminando los turnos existentes a ese momento para dichos puestos, de seis (6) días consecutivos de trabajo.

3. Dicho nuevo turno rotativo de trabajo consiste de cinco (5) días consecutivos de trabajo de 6:00 a.m. a 3:00 p.m. y dos (2) días libres de descanso, seguido de cinco (5) días consecutivos de trabajo de 2:00 p.m. a 11:00 p.m. y dos (2) días libres de descanso, y finalmente, de cinco (5) días consecutivos de trabajo de 10:00 a.m. a 7:00 p.m., y dos (2) días libres de descanso, para luego comenzar, nuevamente la rotación.
4. El querellante Luis M. González Almézquita se desempeña en la Compañía como Técnico de Laboratorio. Previo al cambio de turno impuesto por la Compañía, su turno rotativo de trabajo consistía de seis (6) días consecutivos de trabajo y dos (2) días libres de descanso detallados de la siguiente manera: dos (2) días consecutivos de trabajo de 6:00 a.m. a 3:00 p.m., seguido de dos (2) días consecutivos de trabajo de 2:00 p.m. a 11:00 p.m., y finalmente, dos (2) días consecutivos de trabajo de 10:00 p.m. a 7:00 a.m., más dos (2) días libres de descanso, para comenzar, nuevamente la rotación. El sexto

día de trabajo recibía paga doble, además, del pago de las cuarenta (40) horas a la semana a tiempo sencillo.

## V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Sostuvo la Unión que la Compañía violó el Convenio Colectivo en su Artículo VIII, Horas de Trabajo, *supra*, al cambiar los turnos rotativos de la semana de los Técnicos de Laboratorio, Electro-Instrumentistas y Mecánicos del departamento de Producción, de seis (6) días de trabajo con dos (2) días libres a turnos de cinco (5) días de trabajo con dos (2) días libres. Dicho cambio violó las disposiciones aplicables del Artículo XXXIV, *infra*,<sup>2</sup> del Convenio Colectivo. Indicó la Unión que al haberse acordado entre las partes el Artículo VIII, *supra*, cuyo lenguaje ha permanecido sin cambios desde Convenios anteriores por más de veinticinco (25) años, la Compañía dejó establecido el turno rotativo de seis (6) días de trabajo y dos (2) días libres, lo que lo convierte en una práctica pasada que no puede modificarse sin mediar un acuerdo entre éstas. Por lo tanto, el Patrono está impedido de cambiar unilateralmente, el turno de trabajo, cuyo cambio impacta el pago y la distribución de la semana del empleado, ya que elimina la compensación doble del sexto día, y altera el tiempo que el trabajador dedica a su familia.

---

<sup>2</sup> Este Convenio incluye el acuerdo completo de las partes con relación a tipos de paga, jornales, horas de trabajo, y toda otra condición de empleo, y es la intención de las partes contratantes reservar para cualquier convenio futuro, que comience a regir después de la expiración de este Convenio, cualesquiera y todos los asuntos que no estén expresamente cubiertos por este Convenio Colectivo.

Sostuvo, por su parte, la Compañía, que el Convenio Colectivo en su Artículo IV, Derechos Gerenciales, supra, le reconoce el derecho a operar y administrar su negocio, así como efectuar cambios en las condiciones de trabajo. A base de tal derecho, y para hacer frente a una baja en ventas que ponía en riesgo la continuidad de la empresa, se estructuró una reorganización de las operaciones para reducir gastos que incluyó cambiar los turnos rotativos de seis (6) días de trabajo con dos (2) días libres en las clasificaciones de Producción, Laboratorio y Electro-Instrumentista. Conforme al Convenio Colectivo no existe una obligación de negociar con la Unión dichos cambios operacionales, sin embargo, se cumplió con la debida notificación de los mismos. Desde octubre de 2008, se informó a la Unión<sup>3</sup> y al personal unionado<sup>4</sup> sobre los cambios a efectuarse y las razones para los mismos, entre éstos, los nuevos turnos de trabajo a ser implementados a partir de enero de 2009. La gerente de Producción, Nivia Ayala, declaró que reunió al personal de su área el 12 de enero de 2009, y les presentó el nuevo itinerario de turnos rotativos de cinco (5) días consecutivos de trabajo a comenzar el 19 de enero de 2009. Respecto al planteamiento de práctica pasada invocado por la Unión, el Patrono sostuvo que no es aplicable al caso debido a que no existe cláusula ambigua u oscura en el Convenio Colectivo que requiera que se establezca su intención para que se aclare la misma.

---

<sup>3</sup> Exhíbit Núm. 2 – Patrono.

<sup>4</sup> Exhíbit Núm. 3 – Patrono.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso la Unión aludió a una práctica pasada establecida en la Compañía respecto al turno rotativo en la semana de trabajo para los empleados en las clasificaciones de Técnicos de Laboratorio, Electro-Instrumentistas y Mecánicos del Departamento de Producción.

El concepto de práctica pasada, o “uso y costumbre”, como también se le denomina, se relaciona con las relaciones obrero-patronales entre las partes en contraste con los acuerdos tomados por éstas en el Convenio Colectivo. En Robert’s Dictionary of Industrial Relations, sobre el concepto de práctica pasada, encontramos la definición siguiente:

Término, generalmente, contenido en los convenios colectivos. Significa por cuánto tiempo una práctica en particular existe y con cuánta frecuencia, de modo que pueda ser considerada como una que debe ser continuada y que no pueda ser alterada excepto por mutuo acuerdo.<sup>5</sup>

Dicho concepto suele presentarse cuando una parte se propone: 1) señalar la base de las reglas que gobiernan aquellos asuntos que no están incluidos en el convenio colectivo (cuando el convenio guarda silencio); o, 2) indicar la correcta interpretación de disposiciones contractuales que están expresadas en lenguaje que resulta ambiguo (el convenio es ambiguo en su interpretación); o, 3) respaldar alegaciones en el sentido que el lenguaje de determinada cláusula contractual es claro

---

<sup>5</sup> Harold S. Roberts, Robert’s Dictionary of Industrial Relations.

pero ha sido enmendado por mutuo acuerdo o por mutua acción (cuando el lenguaje del convenio es claro).

Para una conducta cualificar como práctica pasada se deben considerar los factores de claridad y consistencia en el patrón de conducta, repetición de la actividad, aceptabilidad del patrón de conducta, y el mutuo reconocimiento del patrón de conducta por las partes. En este sentido la práctica pasada requiere la intención de ambas partes de que el convenio colectivo entre éstas se va a interpretar de particular manera, y que dicha interpretación está reflejada en la conducta de las partes. En otras palabras, para que una práctica pasada exista debe tratarse de determinada línea de conducta, la cual se observa rápidamente por las partes durante un término sustancial de tiempo, de forma que es razonable presumir que ambas están conscientes y que aceptan tal hecho. Probado que existe una práctica con conocimiento claro por todas las partes, la cual se ha mantenido por un considerable término de tiempo, da base a que la misma no debe cambiarse en forma unilateral sino por mutuo acuerdo, a menos que se demuestre que dicha práctica, o uso y costumbre, por su naturaleza y en el curso normal de las relaciones obrero-patronales, está reconocida como una que reside enteramente dentro de los derechos y discreción de una de las partes.

El planteamiento de la Unión sobre práctica pasada se relaciona con los turnos rotativos de seis (6) días de trabajo y dos (2) días libres, que entiende corresponde a

los empleados de Producción, Laboratorio y Electro-Instrumentista, a base del lenguaje del artículo VIII, Horas de Trabajo del Convenio Colectivo, el cual el Patrono estaba impedido de alterar unilateralmente. Analizado dicho Artículo VIII, supra, encontramos que sólo indica que la semana regular de trabajo consistirá de cinco (5) días consecutivos de trabajo en un período de siete (7) días consecutivos, **excepto en los turnos de Técnicos de Laboratorio, Electro-Instrumentistas y Mecánicos en el Departamento de Producción;** y en aquellos casos de emergencia; además, de determinar, en su sola discreción, la necesidad de trabajar horas extras. La cláusula no indica el turno de trabajo que correspondería a dichos empleados ni define el turno de trabajo rotativo de seis (6) días de trabajo con dos (2) días libres para los trabajadores de Producción, Laboratorio y Electro-Instrumentista. Lo anterior sugiere la interpretación de que la cláusula permite discreción a la Compañía de implantar turnos de trabajo que no necesariamente sean de cinco (5) días consecutivos en períodos de siete (7) días consecutivos para los empleados en las clasificaciones, previamente mencionadas; y de descontinuar el trabajo en horas extras cuando así lo estime conveniente.

Entendemos que estamos frente a una de las tres (3) situaciones ante las cuales se presenta el concepto de práctica pasada, anteriormente indicadas, que corresponde a cuando el convenio colectivo guarda silencio sobre el asunto. Tales casos surgen cuando el convenio colectivo, o contrato entre las partes, no hace referencia alguna al hecho de que se le dará continuidad a la práctica pasada o que se

garantizará ciertas condiciones de empleo no cubiertas, específicamente, por la letra del convenio colectivo. Para dicha variante debemos considerar y evaluar lo que es negociable en el convenio colectivo y lo que reside exclusivamente dentro del ámbito de decisión del patrono, o lo que se conoce como la teoría de los “derechos residuales”, frente al silencio del convenio como algo más aparente que real que requiera la obligación de consultar con la Unión para la toma de cualquier decisión que pueda afectar la unidad apropiada, o la teoría de las “obligaciones implícitas”. Igualmente, debemos considerar la necesidad de mantener estabilidad en las relaciones obrero-patronales en la industria o negocio, lo cual favorecería la aplicación del uso y costumbre o práctica pasada, frente a la necesidad de la gerencia de actuar con suficiente libertad de acción que le permita operar eficientemente.

El tratadista Theodore J. St. Antoine en su obra The Common Law of the Workplace, The View of Arbitrators, señaló lo siguiente:

Cuando el Convenio Colectivo guarda silencio con relación a un tópico en particular y una conducta se ha practicado por un período de tiempo extenso, los árbitros han utilizado el concepto de la práctica pasada para inferir la existencia de un término o condición de empleo vinculante, aunque no aparezca en el acuerdo escrito, siempre y cuando no existan barreras contractuales para tal análisis (Traducción nuestra).<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Theodore J. St. Antoine, The Common Law of the Workplace, The Views of Arbitrators, 2<sup>nd</sup>. Ed., 2005. Pag. 90.

Del análisis efectuado en el caso no se discute que por más de veinticinco (25) años la Compañía estableció unos turnos de trabajo rotativos para los trabajadores en las clasificaciones de Técnicos de Laboratorio, Electro-Instrumentistas y Mecánicos en el departamento de Producción, de seis (6) días de trabajo seguidos de dos (2) días libres, además, del pago del sexto día de trabajo en exceso de las cuarenta (40) horas a tiempo doble del salario regular. Sin embargo, la Compañía rechazó una práctica pasada aludida por la Unión al sostener que la existencia de tal horario y turno de trabajo surgió, exclusivamente, de la discreción del Patrono para implantar turnos de trabajo, en el ejercicio de sus derechos gerenciales y no como consecuencia de un designio o deliberación de las partes; entendiéndose, que se trata de prácticas o formas de cómo operar o hacer el trabajo sujetas a la prerrogativa gerencial de cambiarlas.

El Convenio Colectivo en el Artículo IV, supra, le concede al Patrono el derecho exclusivo de "operar y administrar su negocio, para la producción más eficiente, incluyendo como ejemplo el derecho a dirigir su fuerza trabajadora", así como "**cambiar**, combinar, establecer o descontinuar trabajos y/o **condiciones de trabajo**". En ausencia de alguna limitación o restricción en el Convenio Colectivo, el cambiar los turnos de trabajo está incluido dentro de las prerrogativas permisibles del Patrono.

El Profesor Demetrio Fernández Quiñonez en su libro El Arbitraje Obrero Patronal, señala que “cualquier parte puede reproducir la práctica pasada, pero ello tiene que acontecer en el momento en que se negocia el convenio colectivo porque su existencia depende de la intención que se infiere de que permanezca vigente la condición existente ante ausencia de objeción o reparo alguno”.<sup>7</sup>

Cuando se trata de una determinación puramente gerencial, dentro de la discreción permitida al Patrono, en ausencia de una disposición contractual en contrario, aquellas prácticas de cómo hacer las cosas están sujetas a cambio en el uso de la discreción con que se estableció. La ley y la política de negociación requieren que el patrono informe a la unión, e incluso discutir el asunto si se le requiere, pero no es necesario que exista mutuo acuerdo como condición precedente para imponer el cambio.<sup>8</sup> Al pactar las partes lo dispuesto en el Artículo VIII, supra, no contemplaron un turno específico para los trabajadores de Electro-Instrumentista, Laboratorio y Mecánicos del área de Producción, por lo que habría que preguntarse, ¿en virtud de qué se estableció un turno de seis (6) días de trabajo y dos (2) días libres para éstos? y, ¿fue por iniciativa propia de la Compañía, o por el resultado de algún acuerdo entre las partes? No hay evidencia de que hubiera mediado entre las partes, ya por escrito o por palabra, semejante acuerdo.

---

<sup>7</sup> Demetrio Fernández Quiñonez, El Arbitraje Obrero Patronal, 1ra Edición, 2000, pág. 242.

<sup>8</sup> 19 LA 237, Ford Motor Co. (Shulman, H.).

A los efectos de demostrar que una práctica es de carácter obligatorio entre las partes, se ha sostenido que el peso de dicha prueba recae en aquella parte que afirma que la misma está establecida. Para ello se requiere que dicha prueba sea clara y convincente.<sup>9</sup> De la, alegada, comunicación interna de la Compañía suscrita por el vicepresidente de Recursos Humanos , Roberto González Santiago, presentada por la Unión, lejos de intentar establecer un acuerdo entre las partes de que los turnos de trabajo de los empleados del departamento de Producción deben ser los que ostentaban de seis (6) días de trabajo y dos (2) días libres, se desprende la intención de la Compañía de eliminar los mismos, y así informarlo, con probable fecha de implementación (no indica cual) a la Unión.<sup>10</sup>

De la evidencia sometida concluimos que la Unión no presentó prueba suficiente para sustentar una práctica pasada respecto a que los turnos rotativos de los empleados de Técnicos de Laboratorio, Electro-Instrumentistas y Mecánicos de seis (6) días consecutivos más dos (2) días libres no pueden ser alterados o cambiados por el Patrono, por lo que no procede la reclamación de la Unión.

Por lo tanto, anterior con lo anterior, emitimos el siguiente:

---

<sup>9</sup> 47 LA 781, Hawaiian Airlines, Inc. (1966).

<sup>10</sup> Exhíbit Núm. 1- Unión

**VII. LAUDO**

El Patrono no violó el Convenio Colectivo al cambiar los turnos rotativos de trabajo de seis (6) días de trabajo seguidos de dos (2) días libres a cinco (5) días de trabajo seguidos de dos (2) días libres de los empleados en las clasificaciones de Producción (Mecánicos), Laboratorio (Técnicos) y Electro-Instrumentistas.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO en San Juan, Puerto Rico a 13 de septiembre del 2010

---

**ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**  
**Árbitro**

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 13 de septiembre del 2010; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. VANESSA MEDINA BETÁNCES-GERENTE  
**ESSROC SAN JUAN**  
PO BOX 366698  
SAN JUAN PR 00936-6698

LCDO. JORGE RODRÍGUEZ MICHEO  
ANTONETTI & CÓRDOVA BUFETE GOLDMAN  
PO BOX 70364  
SAN JUAN, PR 00936-0364

LCDO. HERBER E. LUGO RIGAU  
ANTONETTI & CÓRDOVA BUFETE GOLDMAN  
PO BOX 70364  
SAN JUAN, PR 00936-0364

SR. REY LEBRÓN-REPRESENTANTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA  
EDIF. MIDTOWN STE. 206  
421 AVE. MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN, PR 00918

---

**YESENIA MIRANDA COLÓN,  
Técnica Sistema de Oficina III**