

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

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE  
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS  
(Querellante)**

v.

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE  
PUERTO RICO  
(Querellado)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-09-149  
SOBRE: REPRIMENDA ESCRITA  
POR INSUBORDINACIÓN (18 DE  
MARZO DE 2008)**

**CASO NÚM.: A-09-148  
SOBRE: SUSPENSIÓN POR  
INSUBORDINACIÓN (19 DE  
MARZO DE 2008) SR. ROBERTO  
LABOY REYES**

**ÁRBITRO:  
YOLANDA COTTO RIVERA**

**INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje de los casos en el epígrafe se celebró los días 27 y 30 de enero de 2009 en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. Los casos quedaron sometidos, para efectos de adjudicación, el 15 de mayo de 2009, fecha en que venció el término concedido para la radicación de alegatos escritos.

La comparecencia registrada durante la celebración de la vista fue la siguiente:

Por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, en lo sucesivo “la Unión”, compareció el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz; y los señores Jorge Batista Maldonado, vicepresidente de Aviación; Víctor Torres Molina, vicepresidente de área; y Roberto Laboy Reyes, reclamante.

Por la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció el Sr. Radamés Jordán Ortiz, jefe de Relaciones Laborales y portavoz; el Sr. Justo Rosario Náter, supervisor de Sistemas Eléctricos; la Ingeniero Ruth N. Prado, jefa de Conservación; la Ingeniero Ana J. Cintrón Carrasquillo, inspectora de Seguridad Industrial; y el Sr. Daniel Vizcarrondo, supervisor general.

### **CONTROVERSIA**

Las partes no pudieron llegar a un acuerdo respecto a la sumisión en ambos casos, en su lugar, presentaron proyectos por separado, a saber:

#### **POR EL PATRONO**

##### **Caso A-09-149**

Que la Honorable árbitro determine si se justifica la amonestación (caso A-09-149) al Sr. Roberto Laboy, a base de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y conforme a derecho.

##### **Caso A-09-148**

Que la Honorable árbitra determine si se justifica o no la suspensión impuesta <sup>1</sup> (A-09-148) al Sr. Roberto

---

<sup>1</sup> A pesar que el Patrono expresó en su proyecto de sumisión que se trata de una “suspensión impuesta”, lo cierto es que se trata de la medida disciplinaria propuesta por el Patrono, la cual se impondrá de ser avalada por el árbitro.

Laboy, a base de la prueba, el Convenio Colectivo y conforme a derecho. [sic]

### POR LA UNIÓN

#### **CASO A-09-149**

Que la árbitra determine conforme a los hechos probados y el Convenio Colectivo, si la amonestación escrita impuesta al Sr. Roberto Laboy Reyes estuvo justificada o no. De determinar que no, que provea el remedio adecuado, incluyendo modificar la sanción disciplinaria impuesta a este, todo ello conforme a derecho. [sic]

#### **CASO A-09-148**

Que la árbitra determine conforme a los hechos probados y el Convenio Colectivo, si la suspensión impuesta al Sr. Roberto Laboy Reyes estuvo justificada o no. De determinar que no, que provea el remedio adecuado incluyendo el modificar la sanción disciplinaria impuesta al querellante. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida y los hechos del caso, 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 si el Sr. Roberto Laboy Reyes incurrió en insubordinación o no, por los hechos ocurridos los días 18 y 19 de marzo de 2008. De resolver en la afirmativa, determinar si se justifican las dos medidas disciplinarias propuestas por el Patrono; una amonestación escrita por los incidentes del 18 de marzo de 2008, y una suspensión de treinta (30) días por los incidentes del 19 de marzo de 2008, contempladas bajo los casos A-09-149 y A-09-148,

respectivamente. De determinar que no proceden ambas medidas disciplinarias, la árbitro dispondrá el remedio adecuado.

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES<sup>2</sup> PERTINENTES

### ARTÍCULO XLII AJUSTE DE CONTROVERSIAS

...

**Sección 4:** En aquellos casos de disciplina en que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII, Suspensiones Sumarias o Perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una amonestación verbal, continúa con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido.

...

### TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. Roberto Laboy Reyes, querellante en estos casos, se desempeña como Auxiliar de Electricista. Éste trabaja en pareja con el electricista Richard Soto Arzón. Ambos empleados trabajan de lunes a viernes en el Turno I, desde las 6:00 a.m. hasta las 2:30 p.m. Su supervisor inmediato es el Sr. Justo Rosario Náter.

El 18 de marzo de 2008, en horas de mañana, los señores Soto Arzón y Laboy Reyes recibieron instrucciones de su supervisor respecto a los trabajos que realizarían ese día. Ambos empleados fueron asignados a reparar el alumbrado exterior en la Terminal C del Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín. Para

---

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007. (Exhibit 1 Conjunto)

realizar dichos trabajos, el Patrono le había alquilado a la empresa Casco Sales un andamio mecánico conocido como “boom lift”.<sup>3</sup>

Luego de impartir las instrucciones de trabajo, el supervisor Justo Rosario Náter, salió a realizar unas inspecciones en compañía de la Ingeniero Ruth N. Prado, jefa de la División de Conservación. Al regresar, en horas de la tarde, el señor Rosario Náter se percató de que los señores Soto Arzón y Laboy Reyes estaban en el taller y no habían realizado el trabajo asignado.

Al cuestionarle el porqué no se habían realizado los trabajos, ambos empleados le indicaron que para utilizar el equipo “boom lift” se necesitaba una licencia especial y que ellos no la tenían; por tal razón no lo habían usado. Además, le indicaron que hablara con el Sr. Víctor Torres Molina; quien se desempeña como Ayudante de Electricista y a su vez es el vicepresidente de área de la Unión; ya que éste, ante la queja que le presentaron los señores Laboy Reyes y Soto Arzón, les instruyó a que no utilizaran el equipo hasta que verificara con el supervisor si era necesario tener una licencia especial para operar el mismo.

Ante esa situación, el señor Rosario Náter les indicó que no era necesario tener ninguna licencia especial para operar el equipo. No obstante, el señor Torres Molina requirió que la oficina de Seguridad Industrial lo certificara, por lo que el señor Rosario Náter refirió la situación a la Ingeniero Ruth N. Prado; quien

---

<sup>3</sup> Desde el 10 de marzo de 2008, ambos empleados, así como otros electricistas y sus ayudantes, estuvieron utilizando dicho equipo. (Exhíbit 4 Patrono).

a su vez la refirió a la Oficina de Seguridad Industrial. Así las cosas, el 18 de marzo de 2008 los trabajos de reparación del alumbrado, asignados a los señores Soto Arzón y Laboy Reyes, no se realizaron.

Al día siguiente, 19 de marzo de 2008, el Sr. Justo Rosario Náter, nuevamente, le dio instrucciones a los señores Soto Arzón y Laboy Reyes para que realizaran el trabajo que se les había asignado desde el día anterior. Ambos empleados indicaron que ellos no iban a trabajar hasta que el Sr. Víctor Torres Molina los autorizara, ya que el señor Torres Molina había expresado que en el “boom lift” no se iba a montar nadie hasta que el Departamento de Seguridad Industrial determinara si era necesario tener una licencia especial para operar el equipo.

Ante esa situación, la Ingeniero Ana Cintrón, inspectora de Seguridad Industrial, se presentó al área de trabajo y expresó que para operar el “boom lift” no era necesario tener ninguna licencia especial. Además, determinó que los empleados tenían todos los equipos de seguridad necesarios para realizar el trabajo.

Resuelto el asunto de la licencia, el Sr. Justo Rosario Náter requirió, nuevamente, que se realizaran los trabajos asignados. Sin embargo, en esta ocasión, el señor Soto Arzón le indicó al señor Rosario Náter que no podían realizar el trabajo, ya que no tenía destornilladores porque se le habían roto realizando unos trabajos en la isla de Culebra. Ante dicha alegación, y siendo ya la hora en que ambos empleados tomaban su período de alimentos

(10:00 a.m. - 11:00 a.m.), el señor Rosario Náter autorizó al señor Soto Arzón para que saliera en un vehículo oficial a comprar unos destornilladores.

Una vez los empleados regresaron de tomar su período de alimentos, se les requirió que realizaran el trabajo asignado. Nuevamente, los señores Soto Arzón y Laboy Reyes decidieron no realizar el trabajo; en esta ocasión, alegaron que el viento estaba muy fuerte y ellos tenían que subir a una altura de 50 pies, aproximadamente, lo cual no era seguro. Por tal razón, el Sr. Víctor Torres Molina requirió la presencia del Sr. Justo Rosario Náter en el área de trabajo.

El señor Rosario Náter se presentó al área de trabajo en compañía del Sr. Daniel Vizcarrondo, supervisor General de Aviación. El señor Rosario Náter les indicó, entre otras cosas, que tenían el equipo ubicado en la posición incorrecta. Ambos supervisores, Justo Rosario y Daniel Vizcarrondo, se subieron al “boom lift” con el señor Soto Arzón, para verificar la situación del viento. Estos pudieron subir sin ningún problema, sacaron una de las lámparas y luego bajaron. Finalmente, siendo la 1:30 p.m., cercana la hora de salida de los señores Soto Arzón y Laboy Reyes, el Sr. Justo Rosario Náter le indicó a los empleados que recogieran los equipos y los llevaran al taller, por lo que ambos empleados concluyeron la jornada laboral de ese día sin haber realizado el trabajo asignado.

Los trabajos asignados a estos empleados se realizaron ese mismo día (19 de marzo de 2008) en tiempo extraordinario<sup>4</sup> por los señores Reynaldo Jiménez, Edgardo Collazo y Enrique Velázquez, quienes trabajaban en el Turno II.

Por los hechos ocurridos el 18 de marzo de 2008, se le formularon cargos a ambos empleados, recomendando una amonestación escrita por a su negativa para realizar el trabajo y por haberse insubordinado ante su supervisor. Asimismo, por los hechos del 19 de marzo de 2008, se le formularon cargos recomendando una suspensión de treinta (30) días.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos, en primera instancia, si el Sr. Roberto Laboy Reyes incurrió en insubordinación o no. También debemos determinar si las medidas disciplinarias propuestas por el Patrono, amonestación escrita por los hechos del 18 de marzo de 2008 y una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días por los hechos del 19 de marzo de 2008, se justifican o no.

De la formulación de cargos suscrita por el Director Ejecutivo de la Agencia, el Sr. Fernando J. Bonilla Ortiz, se desprenden las acusaciones contra el señor Laboy Reyes, a saber:

...  
Estimado señor Laboy:

---

<sup>4</sup> Fue un hecho estipulado que, el 19 de marzo de 2008, los señores Reynaldo Jiménez, Edgardo Collazo y Enrique Velázquez trabajaron tiempo extraordinario para realizar los trabajos de reparación de alumbrado exterior en la Terminal C del Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín.



Surge del memorando recibido el 1 de abril de 2008, y de la investigación realizada; que el día 18 de marzo a las 9:30 a.m., a usted como Auxiliar de Electricidad, pareja de Richard Soto se le impartieron instrucciones para que continuara con los trabajos del alumbrado exterior en el Terminal C del Aeropuerto L.M.M.

Este trabajo se comenzó a realizar desde el 10 de marzo de 2008, con un "boom lift" alquilado a la Compañía Casco Sale a un costo de \$5,450.00

Usted no realizó el trabajo asignado que le correspondía como Auxiliar de Electricista.

A la 1:00 p.m. del 18 de marzo de 2008, todavía no había movido el equipo para realizar el trabajo. Cuando el supervisor le preguntó, usted estaba sentado en Taller sin realizar tarea alguna.

Usted no realizó trabajo alguno ese día.

El día 19 de marzo de 2008, se le volvieron a impartir las mismas instrucciones de trabajo y usted se mantuvo en el área sin realizar tarea alguna.

Usted no realizó el trabajo por segundo día en claro reto a la autoridad del supervisor.

Alrededor de la 1:00 p.m. del 19 de marzo de 2008, usted esgrimio que se le certificara, si con el viento que hacía podían realizar el trabajo.

A la hora de salida del 19 de marzo de 2008, solo habían sacado una sola lámpara la cual no fue reparada. Esta fue la única labor realizada en dos días de trabajo.

Su conducta es una que constituye cuando menos cuatro actos separados de insubordinación durante los días 18 y 19 de marzo y un reto a la autoridad, sin razón ni justificación alguna.

Sus actos provocaron atrasos en los planes de trabajo, afectaron las operaciones y causaron gastos adicionales; con el pago de tiempo extraordinario a otros empleados de la División de Electricidad, que tuvieron que realizar los trabajos asignados a usted. Sus actos de insubordinación e incumplimiento de las órdenes de trabajo, no pueden ser permitidos en la Autoridad.

Tampoco pueden permitirse los subterfugios y alegaciones sin fundamentos para no cumplir con sus tareas y asignaciones de trabajo.

Al Artículo XLV dispone entre otras cosas que:

“...las partes, de mutuo acuerdo convienen que durante la vigencia de este Convenio darán fiel cumplimiento a todas y cada una de sus disposiciones y en caso de reclamaciones o controversias agotarán todos los medios provistos en este Convenio. Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente Convenio, toda controversia que surja de la interpretación, aplicación, administración o alegada violación a este Convenio se resolverá exclusivamente usando los procedimientos establecidos en el presente Convenio.”

Usted en común acuerdo con el Electricista y Vice-Presidente Sindical, obstaculizaron y paralizaron los trabajos.

Por otro lado, el Artículo XLII Ajuste de Controversias establece que toda queja o querrela se tramitará conforme a los mecanismos creados en este Artículo y a través del procedimiento que se establece.

La Autoridad no puede permitir que usted viole las disposiciones del Convenio firmado entre la Autoridad de los Puertos y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, Inc., e incumpla con el procedimiento establecido; incurriendo en actos de insubordinación que afectan

las operaciones normales de la Autoridad. Mucho menos que cada vez que se le dé una orden de trabajo, usted alegue que espera por instrucciones del Vice-presidente del Sindicato.

Al amparo de las disposiciones del Convenio Colectivo Artículo XLII, Sección 4 que dispone para las acciones disciplinarias progresivas y ante sus actos separados y consecutivos de insubordinación los días 18 y 19 de marzo de 2008, le notificamos las siguientes acciones disciplinarias. Por los actos de insubordinación del día 18 de marzo de 2008, una amonestación escrita; por los actos de insubordinación del 19 de marzo de 2008, una suspensión de 30 días de empleo y sueldo

Estas a ser refrendadas por un árbitro.

Le apercibimos que de continuar con su conducta procederemos a tomar acciones disciplinarias más drásticas, incluyendo su despido. [sic]

...

El Patrono alegó que procedía la imposición de las medidas disciplinarias propuestas, ya que durante los días 18 y 19 de marzo de 2008, el señor Laboy Reyes se había negado a seguir las instrucciones de trabajo de su supervisor. Sostuvo que las acciones del empleado constituyeron varios actos de insubordinación, lo cual provocó que se atrasaran los trabajos y que la Autoridad incurriera en gastos adicionales; ya que los trabajos fueron realizados por otros empleados en tiempo extraordinario.

La Unión, por su parte, alegó que no procedía la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por el Patrono, ya que, respecto a los incidentes del 18 de marzo de 2008, sostuvo que: (1) el señor Laboy Reyes en

ningún momento recibió órdenes directas del supervisor Justo Rosario Náter, por lo que no incurrió en insubordinación; (2) el señor Laboy Reyes siguió las recomendaciones del Sr. Víctor Torres Molina, quien, actuando en cumplimiento con sus deberes sindicales, como medida preventiva, le ordenó que no manejara el equipo hasta que se obtuviera la información respecto al requisito de tener una licencia especial para manejarlo. Respecto a los hechos del 19 de marzo de 2008, alegó que tampoco procedía la medida disciplinaria, ya que: (1) el señor Laboy Reyes no se insubordinó ante su supervisor, sino que consideró que no era seguro subir al andamio debido a que el viento estaba soplando fuertemente; y (2) fue el supervisor Justo Rosario Náter quien le ordenó que recogiera las herramientas y se fuera al taller.

Constando así las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver.

Es harto conocido que en los casos disciplinarios el peso de la prueba recae sobre el Patrono. En este caso, para sustentar sus imputaciones, el Patrono presentó los testimonios de los señores Justo Rosario Náter y Daniel Vizcarrondo, y de las señoras Ruth N. Prado y Ana Cintrón. Además, presentó evidencia documental que acreditaba dichos testimonios, así como las imputaciones expresadas en la formulación de cargos.

La Unión, por su parte, presentó los testimonios de los señores Víctor Torres Molina, Jorge Batista Maldonado y Roberto Laboy Reyes; así como evidencia documental para sustentar sus alegaciones.

Luego de un minucioso análisis de la evidencia admitida, otorgamos absoluta validez y credibilidad a la evidencia presentada por el Patrono. No albergamos ninguna duda respecto a la insubordinación del Sr. Roberto Laboy Reyes ante las instrucciones de trabajo que le diera el supervisor Justo Rosario Náter; y de los múltiples pretextos que utilizó el señor Laboy Reyes como subterfugio para no llevar a cabo el trabajo asignado.

Es un principio claramente establecido que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y descenderlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel. En el ámbito obrero patronal, la insubordinación, o sea, el reto a la autoridad y la negativa del empleado a cumplir una orden expresa de la gerencia, constituye un delito industrial grave; el cual constituye justa causa para disciplinar, válidamente, al empleado.

También es una regla hartamente conocida el que un empleado debe seguir las órdenes de su supervisor y luego proceder a instar su queja o agravio conforme al procedimiento correspondiente. Esta regla se conoce como la regla de "obedecer ahora, quejarse después".<sup>5</sup> No obstante, dicha regla no es absoluta, ya que la misma contiene varias excepciones, entre ellas, el riesgo a la salud y la seguridad. Es decir, un empleado tiene la obligación de ejecutar la orden

---

<sup>5</sup> ("Obey now, grive later") Ford Motor Co., 3 LA 779; Federal Correctional Constitution 75 KA 275. Britain Manufacturing, Co, 82 LA 1228; Grievance Guide, BNA, 11 th Ed., 2003, pages 43-52.

impartida a menos que la misma sea ilegal, criminal, fuera de la autoridad de la empresa **o peligrosa a la salud y seguridad del empleado**, como alegó la Unión en este caso. Ante esta alegación, le correspondía a la Unión demostrar, sin lugar a dudas, la existencia de la condición riesgosa que amenazaba la salud y seguridad del empleado, de forma tal que éste no hubiese tenido otra alternativa que no fuera negarse a seguir las instrucciones del supervisor.

En el caso de autos, la Unión no demostró la existencia de una condición riesgosa que atentara contra la salud y seguridad del señor Laboy Reyes. De hecho, de la prueba documental y testifical presentada por el Patrono se desprende, claramente, que el señor Laboy Reyes contaba con todos los equipos de seguridad necesarios para operar el equipo; y que, además, esa no era la primera vez que se le requería utilizar el mismo para llevar a cabo su trabajo.

A nuestro juicio, el señor Laboy Reyes incurrió en la conducta imputada. Este se insubordinó ante su supervisor, valiéndose de múltiples pretextos para no realizar el trabajo asignado.

### **SOBRE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

El Artículo XLII del Convenio Colectivo entre las partes establece en su Sección 4, lo siguiente: “en aquellos casos de disciplina en que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII, Suspensiones Sumarias o Perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una amonestación verbal, continua con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido”.

En el presente caso, no se encuentran presentes las causales contempladas bajo el Artículo XLIII del Convenio Colectivo, por lo que la disciplina a imponerse será progresiva, según lo dispuesto en la Sección 4 del citado Artículo XLII, supra.

Según se desprende de la Formulación de Cargos, el Patrono propuso una amonestación escrita por los actos del 18 de marzo de 2008, y una suspensión de treinta (30) días por los actos del 19 de marzo de 2008; por tratarlo como incidentes separados. No obstante, consideramos que, aún cuando el señor Laboy Reyes se insubordinó utilizando múltiples pretextos para no llevar a cabo el trabajo asignado, se trató de un mismo incidente que tuvo lugar desde el 18 de marzo y concluyó el 19 de marzo de 2008.

La insubordinación del señor Laboy Reyes se configuró por su negativa a realizar el trabajo de reparación de focos en la terminal C; esto, valiéndose de diferentes excusas. Por tal razón, consideramos que se trató de un mismo incidente y no de incidentes separados, por lo que procede la imposición de una sola medida disciplinaria.

De hecho, si evaluamos detenidamente la finalidad de la imposición de una medida disciplinaria, cuya finalidad es una correctiva, no punitiva, vemos que al imponer las dos medidas disciplinarias, una seguida de la otra, y notificadas ambas en la misma comunicación, no se cumple con la finalidad de la disciplina correctiva; la cual, en esencia, persigue advertir el empleado sobre su

falta y las posibles consecuencias de reincidir en la misma, y darle la oportunidad de corregirla.

Así pues, consideramos que proponer una medida disciplinarias por los eventos del 18 de marzo de 2008 y otra por los eventos del 19 de marzo de 2008, sería penalizar al empleado doblemente; apartándose, por completo, de la finalidad de la disciplina correctiva.

Por tal razón, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos la siguiente decisión:

### **DECISIÓN**

Determinamos que el señor Roberto Laboy Reyes incurrió en insubordinación al negarse, sin una razón válida, a realizar el trabajo de reparación del alumbrado exterior en la Terminal C del Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín, en hechos ocurridos durante los días 18 y 19 de marzo de 2008 (casos A-09-148 y A-09-149)<sup>6</sup>; por tal razón se justifica la imposición de una medida disciplinaria. Por dicha infracción, conforme a las disposiciones del Artículo XLII, supra, y el historial disciplinario del señor Laboy Reyes, procede una reprimenda escrita.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de diciembre de 2009.

---

YOLANDA COTTO RIVERA  
ÁRBITRO

---

<sup>6</sup> Los casos fueron agrupados.



**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 23 de diciembre de 2009 y

copia remitida por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA  
EDIFICIO MIDTOWN STE 204  
420 PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

SRA NITZA M GARCIA ORTIZ  
PRESIDENTA  
HEO  
AUT DE LOS PUERTOS  
PO BOX 8599  
SAN JUAN PR 00910-8599

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ  
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES  
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
PO BOX 362829  
SAN JUAN PR 00936-2829

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III