

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, INC. (HEO)
(Querellante)**

v.

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-08¹
SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM: A-10-591
**SOBRE: VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO
XV DEL CONVENIO COLECTIVO.**

ÁRBITRO
YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 1 de marzo de 2011 en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. El caso quedó sometido para su resolución y adjudicación final el 28 de abril del mismo año, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

La comparecencia registrada durante la vista fue la siguiente: Por la parte querellante, Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, Inc., en lo sucesivo “la Unión”, compareció el Lcdo. José A. Cartagena Morales, asesor legal y portavoz; y el Sr. Julio Narváez, vicepresidente Área de Aviación y testigo. Por la parte querellada, Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció el Sr. Radamés Jordán Ortiz, ayudante especial en Relaciones Industriales.

¹ Numeración administrativa asignada a la arbitrabilidad procesal.

A las partes así representadas se les ofreció amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones.

CONTROVERSIA

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta; en su lugar, presentaron proyectos de sumisión por separado, a saber:

Por la Unión

Que la Árbítro determine, conforme al Convenio Colectivo y la evidencia presentada si la Autoridad violo o no el Artículo XV al no cubrir la plaza vacante en el término negociado en dicho Artículo y al no notificar a la Unión por escrito que no la cubriría. De determinar que si, provea el remedio adecuado. [sic]

Por el Patrono

Que la Honorable Árbítra resuelva a base del Convenio Colectivo, la evidencia y conforme a derecho si la querella es o no arbitrable procesalmente. De así determinarlo que desestime la querella.

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 Humanos², determinamos que la sumisión es la siguiente:

² Artículo XIII - 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.

Determinar si la presente querrela es arbitrable procesalmente o no. De resolver en la afirmativa, determinar si el Patrono incurrió en violación del Artículo XV del Convenio Colectivo o no, al no cubrir la plaza número 14011.11.1275.125.HEO.NIV de Auxiliar de Mantenimiento de Vehículos de Motor, conforme a lo dispuesto en el mencionado Artículo.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³

ARTÍCULO XV REDUCCIÓN Y REUBICACIÓN DE PERSONAL

Sección 1

De ocurrir alguna vacante en alguna de las plazas de la Unidad Apropiada, por motivo de renuncia, retiro o nombramiento fuera de la Unidad Apropiada, la Autoridad cubrirá la plaza dentro de los siguientes 60 días de quedar vacante conforme a las disposiciones de este Convenio. Dicha plaza vacante podrá ser dejada sin cubrir, previa notificación a la Hermandad, indicando las razones por las cuales se toma dicha acción. De la Autoridad decidir no cubrir una plaza vacante, ésta no será ocupada, ni las funciones realizadas por personal temporero, sustituto, o en labor interina.

...

ARTÍCULO XLII AJUSTES DE CONTROVERSIAS

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 interpretación, aplicación, administración, o alegada violación de este Convenio. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Hermandad o por la Autoridad. Toda

³ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007, prorrogado mediante acuerdo entre las partes. (Exhibit 1 Conjunto).

queja o querrela se tramitará conforme a los mecanismos creados en este Artículo y organismos 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: PRIMERA ETAPA - FASE ADMINISTRATIVA

- A) Cualquier querrela que surja será discutida en primera instancia dentro del término de tres (3) días laborables, desde el momento en que surja, con el supervisor inmediato del empleado teniendo la obligación el supervisor de contestar por escrito la misma dentro de los siguientes tres (3) días laborables después de haberse discutido la misma.
- B) De no estar conforme la Unión con la decisión en el caso, se apelará la misma, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del periodo del primer paso, al Director del Negociado correspondiente quien tendrá hasta cinco (5) días laborables para resolver y/o contestar por escrito la querrela.
- C) La decisión del Director del Negociado podrá ser apelada dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la decisión del Director del Negociado o de la terminación del término del segundo paso precedente, ante el Director de Relaciones Industriales quien deberá resolverla y/o contestar por escrito en un término no mayor de quince (15) días de haberle sido sometida.

Sección 2: SEGUNDA ETAPA - ARBITRAJE

Cuando la querrela no haya sido resuelta satisfactoriamente por las partes en la etapa anterior, podrá ser sometida a

arbitraje lo que deberá hacerse dentro de los quince (15) días siguientes a la decisión del Director de Relaciones Industriales o después de vencerse el término del Consejo o de la decisión de éste, según sea el caso. Los árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes, y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de ternas y a las normas de dicho Negociado. La decisión del Árbitro será final e inapelable, seguida y cumplida por las partes siempre que sea conforme a derecho. Las partes le someterán al Árbitro la sumisión escrita de la querrela a resolverse. Cuando no haya acuerdo en la sumisión escrita, el Árbitro redactará la misma a base de los hechos que se le presenten. El Árbitro no podrá imponer daños entendiéndose que esta limitación no afectará en manera alguna las facultades para reconocer derechos que este Convenio provee, o de modificar o revocar sanciones disciplinarias, con el reconocimiento de las correspondientes compensaciones económicas provistas en este Convenio.

Sección 3: Todos los términos incluidos en este Artículo serán improrrogables para todas las partes, excepto que la Autoridad y la Unión a través de sus representantes oficiales decidan extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado. Todo caso pendiente ante el Consejo de Relaciones, al momento de la firma de este Convenio, se continuará y terminará de conformidad a lo aquí establecido.

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.

Sección 5: En aquellos casos que la queja o querrela surja de una decisión directa del Director Ejecutivo o aquellos en que se reclamen derechos de la Unión o derechos colectivos de los miembros de la Unión, al amparo de las disposiciones de

este Convenio se radicarán en primera etapa ante el Director de Relaciones Industriales.

El Director de Relaciones Industriales tendrá quince (15) días laborables para contestar.

Cuando dicha querella no haya sido resuelta satisfactoriamente por las partes, podrá ser sometida al proceso de arbitraje, lo que deberá hacerse dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la decisión del Director de Relaciones Industriales o después de la terminación del periodo que tiene este para contestar.

...

TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. Carlos M. Pérez Rivera ocupaba el puesto número 14011.11.1275.125.HEO.NIV de Auxiliar de Mantenimiento de Vehículos de Motor, adscrito al Taller Central de Mecánica. Efectivo el 16 de marzo de 2009, el empleado fue trasladado al Negociado de Aviación⁴, por lo que el puesto que ocupaba en el Taller Central de Mecánica quedó vacante. Según lo dispuesto en el Artículo XV del Convenio Colectivo, la Autoridad tenía sesenta (60) días para cubrir dicha vacante o notificarle a la Unión su intención de no cubrirla, indicando las razones por las cuales se tomaba dicha acción.

La Unión alegó que el Patrono no cumplió con las disposiciones del mencionado Artículo XV, por lo que el 22 de julio de 2009, radicó la querella en primer paso ante el Director de Asuntos Laborales de la Autoridad. Según surgió del documento, el mismo

⁴ Exhibit Núm. 2 de la Unión.

fue recibido en la Oficina de Relaciones el 23 de julio de 2009⁵. El Patrono no contestó la querrela radicada en el primer paso, por lo que el 21 de agosto de 2009, la Unión radicó su querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.⁶

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el Patrono incurrió en violación del Artículo XV del Convenio Colectivo, o no, al no cubrir la plaza número 14011.11.1275.125.HEO.NIV de Auxiliar de Mantenimiento de Vehículos de Motor, adscrito al Taller Central de Mecánica. No obstante, al inicio de los procedimientos de rigor para la celebración de la vista, el Patrono planteó que la querrela presentada por la Unión estaba prescrita. Por tal razón, nos corresponde determinar, en primera instancia, si la presente querrela es arbitrable procesalmente o no.

A. Sobre la Arbitrabilidad Procesal

El Patrono alegó que la querrela no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió con los términos procesales establecidos en el Artículo XLII del Convenio Colectivo sobre Ajuste de Controversias. Sostuvo que una vez se efectuó el traslado del Sr. Carlos M. Pérez Rivera, y el puesto que éste ocupaba quedó vacante, el Patrono tenía sesenta (60) días para cubrir la plaza, y si no lo hacía, vencido ese término, la Unión tenía tres (3) días para radicar su querrela en el primer paso del procedimiento de Ajuste de Controversias. Sostuvo que dicho término vencía el 20 de mayo de 2009 sin

⁵ Exhibit Núm. 1 de la Unión.

⁶ Solicitud para Designación o Selección de Árbitro que consta en el expediente.

embargo, la Unión radico su querrela el 23 de julio de 2009; es decir, cuarenta y siete (47) días más tarde, por lo que la misma no era arbitrable.

La Unión, por su parte, defendió la arbitrabilidad de la querrela alegando que cumplió con los pasos establecidos en el Artículo XLII, Sección 5 del Convenio Colectivo, el cual no establecía término alguno para radicar la querrela en primera etapa ante el Director de Relaciones Industriales.

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

La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querrela no es arbitrable por no haber cumplido, la parte promovente, con los límites procesales establecidos en el Convenio Colectivo, o cuando la querrela no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable. La norma arbitral prevaleciente sostiene que los asuntos de arbitrabilidad procesal pertenecen a la jurisdicción de los árbitros⁷. De acuerdo con esto, debemos referirnos al procedimiento de quejas y agravios dentro del Convenio Colectivo para dilucidar si, en efecto, las partes se sometieron a los términos y procesos en él contenido, cuyo cumplimiento precede a la radicación de la querrela en el foro arbitral. Muchos convenios colectivos establecen períodos que limitan el tiempo en que un agravio debe ser procesado⁸. En aquellas situaciones donde el Convenio Colectivo fija el periodo de tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, como regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta

⁷ Fernández Quiñónez, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, 2000, página. 424.

⁸ Ibid, pág. 426.

que el agravio no es arbitrable, irrespectivo de lo meritorio del caso. El árbitro le imparte su aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la cláusula de quejas y agravios. Tal interpretación reconoce que un sistema de arbitraje eficiente requiere de un procesamiento rápido y diligente de los agravios. Si el árbitro optara por no reconocer esos principios su actuación debilitaría el procedimiento⁹.

En el caso de autos, el procedimiento de Ajustes de Controversias, contenido en el Artículo XLII del Convenio Colectivo, supra, fija los términos que las partes deben cumplir en el manejo de las controversias surgidas entre ellos. La primera etapa consiste en que una vez surja la queja, se discutirá en primera instancia dentro del término de tres (3) días laborables desde que surge la misma, con el supervisor inmediato del empleado. Sin embargo, la Sección 5 de dicho Artículo provee un procedimiento ordinario alternativo en el cual, de surgir el agravio de una decisión directa del Director Ejecutivo, o un agravio en que se reclamen derechos de la Unión o derechos colectivos de los miembros de la Unión al amparo de las disposiciones del Convenio, la querrela se radicará en primera etapa ante el Director de Relaciones Industriales. Ciertamente, dicha Sección no menciona, expresamente, el término de los tres (3) días al que hace alusión el Inciso A del Artículo XLII. No obstante, siguiendo los principios de la doctrina prevaeciente antes citada, al hacer mención de que la querrela

⁹ Ibid.

“se radicará en primera etapa”, por asociación¹⁰, podemos concluir que la Sección 5 acoge de éste los tres (3) días laborables que tendría la parte querellante para radicar la querrela, una vez surja el agravio, ante el Director de Relaciones Industriales, y no ante el supervisor inmediato del empleado, como sucede en el resto de las querellas ordinarias. Esto, con miras a garantizar el balance de intereses entre el Patrono y la Unión, y promover un sistema de arbitraje eficiente.

En el presente caso, la plaza número 14011.11.1275.125.HEO.NIV de Auxiliar de Mantenimiento de Vehículos de Motor quedó vacante el 16 de marzo de 2009, cuando el empleado que la ocupaba fue trasladado al Negociado de Aviación. Conforme al Artículo XV del Convenio Colectivo, la Autoridad tenía sesenta (60) días para cubrir dicha plaza o notificar las razones para no cubrirla en caso de así proceder. Ese término concluyó el 16 de mayo de 2009. Dicha determinación contempla una de las instancias descritas en el procedimiento ordinario alterno que provee la Sección 5 del Artículo XLII, supra, al tratarse de una reclamación de derechos de la Unión. Por lo tanto, la Unión tenía que radicar su querrela en primera etapa bajo la Sección 5 del mencionado Artículo XLII dentro del término de tres (3) días laborables, a partir del momento en que surgió el agravio; por lo que ésta tenía hasta el 20 de mayo de 2009 para radicar su querrela.

¹⁰ El Código Civil de Puerto Rico en su Artículo 1237 establece que las cláusulas de los contratos deben interpretarse las unas con las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulta del conjunto de todas.

De la prueba presentada durante la vista surgió que la Oficina de Relaciones Industriales recibió la querrela en primera etapa el 23 de julio de 2009¹¹; es decir, cuarenta y siete (47) días más tarde de la fecha en que debió ser radicada en primera etapa para cumplir con las disposiciones del Artículo XLII. No obstante lo anterior, si bien es cierto que la Unión incumplió con el término de radicación de tres (3) días, esto bajo el entendido de que la Sección 5 del Artículo XLII no establecía ningún termino de radicación; debemos señalar que el Patrono también infringió las disposiciones del mencionado Artículo XLII al no emitir su contestación ante la querrela radicada por la Unión dentro de los quince (15) días que establece dicha Sección 5.

El Patrono no demostró que el Director de Relaciones Industriales hubiese emitido su contestación dentro de los quince (15) días siguientes a la radicación de la querrela, por lo que la Unión continuó con el trámite de la misma ante el Foro de Arbitraje. Ante esa situación, consideramos prudente aplicar la doctrina de “manos limpias”, la cual establece, en síntesis, que cuando una parte acude al tribunal en busca de un remedio, debe ir libre de mala fe o intención deshonestas. Aplicada dicha doctrina al presente caso, consideramos que el Patrono, a quien también le aplican estrictamente las disposiciones del Artículo XLII, debió cumplir con su responsabilidad de contestar la querrela radicada por la Unión dentro de los quince (15) días dispuestos, aún cuando hubiese sido para plantear que la querrela radicada por la Unión estaba prescrita. Sin embargo, éste guardó silencio, incumpliendo así con las disposiciones del mencionado

¹¹ Exhibit Núm. 1 de la Unión.

Artículo XLII; y optó por presentar, por primera vez, su defensa de arbitrabilidad en el Foro de Arbitraje.

A esos efectos, somos de opinión de que las alegaciones, defensas y hechos que dan lugar a la querrela deben presentarse y discutirse en todas y cada una de las etapas del procedimiento de quejas y agravios negociado por las partes en el Convenio Colectivo; ya que de esta forma dicho procedimiento cobra seriedad y efectividad. Concurrimos con el Árbitro José M. Davis quien expresó en el caso A-1505-79 (1979) lo siguiente: *“No debe usarse el foro de arbitraje para plantear cuestiones nuevas que pudieron haberse ventilado en las etapas anteriores del procedimiento negociado por las partes”*.

Así pues, las partes pactaron en la Sección 3 del mencionado Artículo XLII que **todos los términos incluidos en el mismo serían improrrogables para todas las partes**, incluyendo al Patrono. (Énfasis nuestro). Por tal razón, ante el incumplimiento de éste con el término de quince (15) días, conforme a la doctrina de “manos limpias” y nuestra opinión respecto a la presentación de las defensas en el nivel pre arbitral, determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente.

A. Sobre los méritos

Según mencionamos anteriormente, el Sr. Carlos M. Pérez Rivera ocupaba el puesto número 14011.11.1275.125.HEO.NIV de Auxiliar de Mantenimiento de Vehículos de Motor adscrito al Taller Central de Mecánica. Efectivo el 16 de marzo de 2009, el empleado fue trasladado al Negociado de Aviación, por lo que el puesto que ocupaba quedó vacante. Según lo dispuesto en el Artículo XV del Convenio Colectivo, la

Autoridad tenía sesenta (60) días para cubrir dicha vacante o notificarle a la Unión su intención de no cubrirla, indicando las razones por las cuales se tomaba dicha acción.

La Unión alegó que el Patrono violó el Artículo XV, supra, al no cubrir la vacante que surgió debido al traslado del empleado Carlos M. Pérez Rivera. Sostuvo que la Autoridad tenía sesenta (60) días para cubrir la vacante o, en su defecto, notificar a la Unión la intención de no cubrirla, indicando las razones por las cuales no la cubriría, sin embargo no lo hizo.

El Patrono, por su parte, alegó que no violó el Convenio Colectivo, ya que el traslado del señor Pérez Rivera no produjo una vacante. Señaló que el Artículo XV, en su Sección 1 lo que establece es que la Autoridad cubrirá, dentro del término de sesenta (60) días, una plaza que quede vacante cuando dicha vacante surja como consecuencia de una renuncia, retiro o nombramiento fuera de la Unidad Apropriada. Sostuvo que los traslados que no estuvieran enmarcados dentro de dichas instancias no constituían una vacante, por lo que no aplicaban las disposiciones del Artículo XV.

Aquilatada la prueba presentada, entendemos que al Patrono le asiste la razón. Veamos.

La Sección 1 del Artículo XV, supra, establece lo siguiente:

De ocurrir alguna vacante en alguna de las plazas de la Unidad Apropriada, **por motivo de renuncia, retiro o nombramiento fuera de la Unidad Apropriada**, la Autoridad cubrirá la plaza dentro de los siguientes 60 días de quedar vacante conforme a las disposiciones de este Convenio. Dicha plaza vacante podrá ser dejada sin cubrir, previa notificación a la Hermandad, indicando las razones por las cuales se toma dicha acción. De la Autoridad decidir no

cubrir una plaza vacante, ésta no será ocupada, ni las funciones realizadas por personal temporero, sustituto, o en labor interina. (Énfasis nuestro).

De la acción de personal¹² fechada el 5 de marzo de 2009 y con fecha de efectividad de 16 de marzo del mismo año, se desprende que el empleado Carlos M. Pérez Rivera fue trasladado del Taller Central de Mecánica al Negociado de Aviación. El título de la plaza continuó siendo el mismo, sin embargo, el número de la plaza que ocupaba el empleado en el Taller Central de Mecánica cambió. La plaza en dicho taller era la 14011.11.1275.125.HEO.NIV; y el número de la plaza que pasó a ocupar en el Negociado de Aviación era la número 14011.11.1538.228.HEO.NIV. Ciertamente, el traslado del señor Pérez Rivera produjo una vacante en el Taller Central de Mecánica, sin embargo, dicha vacante no surgió como consecuencia de una renuncia, retiro o nombramiento fuera de la Unidad Contratante, según lo establece el Artículo XV, por lo que el Patrono no incurrió en violación de dicho Artículo.

Consideramos que el lenguaje del Artículo XV es claro, diáfano y libre de ambigüedad, reflejando la intención de las partes al negociarlo; ya que estas acordaron extender el alcance del mismo, **únicamente, a las vacantes que sugieran producto de una renuncia, retiro o nombramiento del empleado en un puesto fuera de la Unidad Contratante.** Si la intención de las partes hubiese sido extender las disposiciones del mencionado Artículo XV **a cualquier vacante que surgiera en alguna de las plazas de la Unidad Apropriada,** éstas no hubiesen delimitado en dicho Artículo las instancias

¹² Exhibit Núm. 2 de la Unión.

específicas en que se aplicaría el mismo. Sobre ese aspecto, es harto conocido que cuando las disposiciones del Convenio Colectivo son claras, diáfanas y libres de ambigüedad el Árbitro no puede darle otro significado que el que está allí expresado. Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en análisis que antecede, emitimos la siguiente decisión:

DECISIÓN

Determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente. Respecto a los méritos de la misma, determinamos que el Patrono no incurrió en violación del Artículo XV del Convenio Colectivo al no cubrir el puesto número 14011.11.1275.125.HEO.NIV.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de agosto de 2011.

YOLANDA COTTO RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 17 de agosto de 2011; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. RADAMES JORDAN
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO. JOSÉ A. CARTAGENA MORALES
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
421 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SRTA. ASTRID ROSARIO
PRESIDENTA
HEO
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

SRA. SONIA DÁVILA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III