

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

AUTORIDAD DE TRANSPORTE
MARÍTIMO
(ATM o Autoridad)

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS
OFICINA COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS
(HEO o HERMANDAD)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-16-869

SOBRE : ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA Y PROCESAL;
TÉRMINO PRESCRIPTIVO
LEY 180

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

El caso identificado en epígrafe fue sometido por las partes para la consideración y decisión final del árbitro, mediante la presentación de memorandos de derecho en apoyo de sus respectivas posiciones. El alegato de la Hermandad de Oficinas y Ramas Anexas, en lo sucesivo la HEO, o la Hermandad, fue sometido por su representante legal, Lcdo. Ricardo J. Goytía. El alegato de la Autoridad de Transporte Marítimo, en lo sucesivo la ATM o La Autoridad, fue sometido por su representante legal, Lcdo. Enzo Ramírez. El caso quedó sometido, para su resolución final, el 13 de marzo del 2017.¹

II. SOBRE LA SUMISIÓN

No existe acuerdo de sumisión en este caso. Los representantes de las partes sometieron alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones. Por parte de la ATM, se nos ha solicitado resolver, si la querrela presentada por la HEO en

¹ El caso originalmente estuvo asignado a la Árbitro Leixa Vélez, el 11 de junio del 2015. Ante la renuncia de la Srta. Vélez a su posición en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, el caso le fue asignado al suscribiente, el 5 de mayo del 2017, luego de haber sido seleccionado por las partes de una terna sometida a tales efectos, según las disposiciones reglamentarias aplicables. El caso quedó sometido para su resolución final por la entonces Árbitro Vélez, el 13 de marzo del 2017.

representación del empleado Rubén Cádiz es arbitrable o no, tanto en sus modalidades sustantiva como procesal, además de presentar una defensa de cosa juzgada sobre la reclamación.

Por su parte, la representación legal de la Hermandad se opuso a la solicitud de desestimación del caso, según las alegaciones de falta de arbitrabilidad del mismo, alegando que no puede ser desestimado por meras alegaciones sin ningún tipo de prueba de la ATM sobre la falta de arbitrabilidad, únicamente descansando en los términos del acuerdo que dispuso de la querrela sobre el despido del querellante, el cual no tiene tangencia con la reclamación de salarios instada en el presente caso.

Arguye además, que son de aplicación al caso las disposiciones de la Ley 180 del 27 de junio del 1998, según enmendada, en lo que respecta al término de tres (3) años que tiene el empleado para reclamar salarios dejados de devengar. Es en vista de ello, que se considera que la reclamación en este caso es una de carácter continuo, hasta tanto no se haya corregido la misma. Tomando en consideración los argumentos escritos de las partes, los hechos del caso, las disposiciones aplicables al caso del Convenio Colectivo, el derecho aplicable, y la facultad concedida al árbitro por las disposiciones reglamentarias aplicables,² nos corresponde determinar, en primera instancia, si existe jurisdicción para atender la reclamación presentada por la HEO ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Si el árbitro concluye que no tiene jurisdicción, procederá a desestimar el caso. De tener jurisdicción, procederá a determinar si el mismo es arbitrable procesalmente. De no ser arbitrable, se desestimará el mismo. De ser arbitrable, determinar si la Autoridad de Transporte Marítimo incurrió en violación a los términos del Convenio Colectivo, según la reclamación de la HEO.

² Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 24 de noviembre del 2008, según enmendado- Artículo XII – Sobre la Sumisión, Inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES AL CASO

ARTÍCULO XLII

AJUSTE DE CONTROVERSIA

El término controversias comprende toda queja o querella 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 Unión o por la Autoridad. Toda queja o querella 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 Unión 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 querella que surja será discutida en primera instancia dentro del término de cinco (5) 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 cinco (5) días laborables después de haberse discutido la misma.
- B) De no estar conforme la Unión con la decisión del supervisor en el caso, se apelará la misma, dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del período del primer paso, al Director de Relaciones Industriales quien tendrá hasta quince (15) días laborables para resolver y/o contestar por escrito la querella.

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 laborables siguientes a la decisión del Director de Relaciones Industriales o después de vencerse el término para contestar, 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 por escrito.

Sección 4:.....**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, la Unión radicará directamente al Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro del término de quince (15) días laborables siguientes.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. Los hechos del presente caso ocurren durante la vigencia de un Convenio Colectivo otorgado entre las partes con vigencia desde el 1 de junio del 2012 hasta el 30 de septiembre del 2018. (Exhibit 1 Conjunto).

2. El 22 de junio del 2015, el señor Rubén Cádiz Crespo, querellante en el presente caso, fue separado permanentemente de su puesto que ocupaba como Maquinista en la ATM. La Hermandad radicó, en esa misma fecha, una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje sobre la destitución del señor Cádiz.

3. El 25 de septiembre del 2015, la Hermandad, en representación del querellante Cádiz, radicó una Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, alegando para ello que la Autoridad le había pagado incorrectamente a éste su salario, desde septiembre del 2012.

4. El 16 de junio del 2016, el señor Cádiz, la Hermandad y la Autoridad suscribieron una Estipulación mediante la cual se acordó modificar la destitución del señor Cádiz por una suspensión de empleo y en la que las partes acordaron además, que el salario del señor Cádiz sería el mismo que devengaba al momento de su destitución.³

5. El 25 de Agosto del 2016, el querellante Cádiz y la Autoridad firmaron un Acuerdo de Plan de Pago en Virtud de La Ley 66-2014. El acuerdo en cuestión dispuso entre otros asuntos, el pago de salarios correspondiente a ocho (8) meses, divididos en

³ Véase Anejo B, página 2 de la Estipulación del 16 de junio del 2016, incluido como parte del alegato escrito de la Autoridad.

tres (3) pagos de \$7,184.00, para un total de \$21,552.00, ello sujeto a las disposiciones de la Ley 66.

V. ANÁLISIS Y OPINIÓN

El señor Rubén Cádiz Crespo, quien se desempeñaba en calidad de Maquinista en el servicio de lanchas de la Autoridad de Transporte Marítimo, fue destituido de su empleo el 22 de junio del 2015. En esa misma fecha, la HEO, en representación del señor Cádiz, radicó una Solicitud Para Selección o Designación de Árbitro ante el Negociado de Conciliación Arbitraje para intervenir en el caso de la referida destitución. Posteriormente, el 25 de septiembre del 2015, la HEO radicó otra solicitud ante el Negociado, reclamando que al señor Cádiz, la ATM le había pagado incorrectamente su salario desde el 13 de septiembre del 2012. El 16 de junio del 2016, la ATM, la HEO y el querellante Cádiz, firmaron una Estipulación, en la cual se acordó una modificación de la destitución por una suspensión, restitución al trabajo del señor Cádiz y el pago de salarios que éste devengaba al momento de su destitución, equivalente a ocho (8) meses de sueldo, a razón de su respectivo salario básico, sin ninguna otra consideración, remuneración u otro beneficio adquirido o relacionado.⁴ Luego el 25 de agosto del 2016, como parte del acuerdo establecido en la Estipulación del 22 de junio para disponer finalmente del caso sobre la destitución del señor Cádiz, éste y la ATM firmaron un acuerdo para un plan de pago por la cantidad total de \$21,552.00.⁵

La ATM alega y sostiene, que el caso sobre la reclamación retroactiva de salarios alegadamente adeudados al querellante a partir 13 de septiembre del 2012, no es

⁴ Véase Anejo B, Estipulación, Puntos 6 (c) y (d).

⁵ Véase Anejo C.

arbitrable ni sustantiva ni procesalmente. En cuanto al planteamiento procesal, plantea la ATM que al radicarse la querrela tres (3) años más tarde, a partir del 13 de septiembre del 2012, punto de partida de la reclamación, la HEO excedió el término de cinco (5) días laborables establecido en el Artículo XLII, Sección 1 (A) del Convenio Colectivo para iniciar el trámite de la querrela. Afirma además la ATM, que aún bajo el supuesto de que la fecha de partida para presentar la querrela fuera el 22 de junio del 2015, fecha en que fue destituido el querellante, igualmente la HEO incumplió con el término fijado en el Convenio Colectivo para el trámite de la querrela.

En apoyo de su planteamiento que alega falta de arbitrabilidad del caso en su modalidad sustantiva, la ATM descansa fundamentalmente en los términos del acuerdo al que llegaron las partes mediante la Estipulación del 16 de julio del 2016, el cual, en lo pertinente destaca, que al querellante se le efectuarían ciertos pagos tomando como base el salario por hora que ostentaba en la posición de Maquinista al momento de su destitución el 22 de junio del 2015; que al haber aceptado la transacción sin hacer ningún cuestionamiento en torno a la reclamación sobre la alegada paga incorrecta que ya había iniciado mediante la solicitud de arbitraje, posterior a su despido, no tiene una causa de acción, lo cual tiene el efecto de cosa juzgada y no puede ser litigada en arbitraje.⁶

LA HEO, por su parte, afirma que en el caso ante nuestra consideración, la ATM pretende que el mismo sea archivado por meras alegaciones sin ningún tipo de prueba; que al hacer el planteamiento sobre falta de arbitrabilidad tiene el peso de la prueba con respecto a dicha alegación; que en este caso el Patrono descansa en los acuerdos habidos

⁶ Véase alegato escrito de la ATM a las páginas 7-8.

entre las partes sobre el despido del querellante que nada tienen que ver con la reclamación que se presenta en este caso; y finalmente, que según los términos de la Ley Número 180 del 27 de julio del 1998, 29 LPRA Sec.250 et seq.,⁷ el querellante tiene hasta tres (3) años para hacer su reclamación de salarios adeudados.

Con el beneficio de las alegaciones escritas sometidas por los representantes de las partes, procedemos a resolver. De entrada, procede declarar sin lugar el planteamiento de cosa juzgada. El Artículo 1204 de nuestro Código Civil ⁸ consagra la doctrina de cosa juzgada, de raigambre romana, en nuestro ordenamiento jurídico. El Artículo dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

Contra la presunción de que la cosa juzgada es verdad, solo será eficaz la sentencia ganada en juicio de revisión. Para que la presunción de cosa juzgada surta efecto en otro juicio, es necesario que entre el caso resuelto por la sentencia y aquél en que ésta sea invocada, concurra la más perfecta identidad entre las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron. Se entiende que hay identidad de personas siempre que los litigantes del Segundo pleito sean causahabientes de los que contendieron en el pleito anterior, o estén unidos a ellos por vínculos de solidaridad o por los que establece la indivisibilidad de las prestaciones entre los que tienen derecho a exigir las u obligación de satisfacerlas.

⁷ 29 LPRA Sec.250 j. **Término Prescriptivo** (a) Por el transcurso de tres (3) años prescribirá la acción en reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de este capítulo o cualquier decreto mandatorio ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de este capítulo o al amparo de cualquier contrato o ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que el empleado cesó su empleo con el patrono. (b)... (c) En el caso de que el empleado hubiese cesado en su empleo con el patrón, la reclamación solamente incluirá los últimos tres (3) años anteriores a la fecha de su cesantía.

⁸ 31 LPRA sec. 3343

De conformidad con la definición de lo que conforma el concepto de cosa juzgada, concluimos que no es de aplicación dicha doctrina al caso que nos ocupa. La doctrina de res judicata tiene la función de prevenir una causa de acción para que sea relitigada entre partes idénticas. Cuando un veredicto ha sido pronunciado el mismo adviene final en cuanto a los méritos de una controversia. – *Evidence in Arbitration*, Segunda Edición, BNA de los autores Marvin F. Hill, Jr. y Anthony B. Sinicropi, Capítulo 19, página 390. Además, la doctrina de res judicata no es absoluta y debe siempre considerarse conjuntamente con el saludable principio de que debe dispensarse justicia en cada caso. *Pagán Hernández v. UPR 107 DPR 720 (1978)*. La reclamación salarial presentada por el querellante, aun cuando el acuerdo firmado entre las partes el 16 de julio del 2016, dispuso de varias situaciones, entre ellas, la aceptación del pago equivalente a ocho (8) meses de sueldo al tipo de salario que ostentaba el querellante cuando fue despedido, nunca fue adjudicada en ningún foro administrativo o judicial.

(Subrayado nuestro)

Sin embargo, nos parece apropiado y pertinente hacer unas observaciones en lo que respecta al acuerdo logrado entre las partes para disponer de la querrela relacionada al despido del querellante y su efecto sobre la reclamación salarial retroactiva, presentada separadamente ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. El 16 de julio del 2016, las partes y el querellante firmaron una Estipulación mediante la cual, entre varios asuntos, se le compensaría en tres (3) pagos, el equivalente a ocho (8) meses de sueldo, tomando como base el tipo de salario por hora que el querellante tenía al momento en que fue despedido. Esas fueron las condiciones aceptadas por la HEO y el querellante, y no hay evidencia en el récord que indique lo contrario. Así las cosas,

entendemos que los términos del acuerdo así aceptados en el presente caso son obligatorios. A esos efectos, destacan los tratadistas Elkouri & Elkouri, que resulta obvio que cuando una querrela ha sido resuelta por mutuo acuerdo entre las partes, el mismo asunto que está involucrado en dicha querrela resuelta, aunque aparezca disfrazada en otra querrela, no debe estar sujeta a ser arbitrable a requerimiento de una sola parte, y si llega a arbitraje, el acuerdo previo debe tener un valor precedente obligatorio. - *How Arbitration Works*, Sexta Edición BNA 2003 Capítulo 5, páginas 269-270. Además, cuando las partes han acordado resolver una querrela, la intención manifestada acarrea un gran peso. A tales efectos, los acuerdos constituyen precedentes obligatorios para las partes, en ausencia de que haya una renuncia explícita a tal acuerdo. *Op cit.* Capítulo 9, páginas 458-459.

En cuanto al asunto de las defensas invocadas de falta de arbitrabilidad sustantiva y procesal, veamos las circunstancias de ambas modalidades. En el campo laboral, el concepto de arbitrabilidad se refiere al "derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro", así como como cualquier impedimento que se interponga en el disfrute de ese derecho. La arbitrabilidad tiene dos vertientes: la sustantiva y la procesal. La arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de sí conforme a los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. En otras palabras, si la disputa surgida debe ser dilucidada en el proceso de arbitraje. De ordinario y salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa, los asuntos de arbitrabilidad sustantiva deben ser resueltos por los tribunales, pues nadie está obligado a someter a arbitraje una controversia si no lo ha consentido previamente. En estos casos, la función del tribunal se limita a determinar si

las partes pactaron que la controversia fuera resuelta a través del mecanismo de arbitraje y no a resolver la controversia en sus méritos. *JRT v. NY & PR Steamship Co.* 69 DPR 782 (1949).⁹

En cuestiones jurisdiccionales, la jurisprudencia ha sido clara y determinante al establecer que las facultades y jurisdicción del árbitro emanan del Convenio Colectivo. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos, en el caso *United Steelworkers v. Enterprise Wheel And Car Co.* 363 US 593 (1960), expresó que un árbitro en su función de resolver determinada querrela, está limitado a la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. En *Atkinson v. Sinclair* 370 US 238, el mismo Tribunal Supremo manifestó, “el arbitraje es una materia contractual y no puede requerirse a una parte que someta una disputa a arbitraje cuando así no lo ha convenido.” La autoridad del árbitro para atender una controversia queda definida por el lenguaje del convenio colectivo o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes. *López v. Destilería Serrallés*, 90 DPR 245,256 (1982). Entre los asuntos que el convenio puede encomendar al árbitro está la determinación de su propia jurisdicción, conforme a los términos mismos del convenio. *JRT v. NY & PR Steamship Co.* supra. Véanse además: *JRT v. Central Mercedita, Inc.*, 94 DPR 502 (1967); *W.R. Grace & Co. v. Rubber Workers*, 461 U.S. 757 (1983).

Cuando la controversia planteada se relaciona con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo para el trámite de quejas y agravios, nos encontramos ante un asunto de arbitrabilidad procesal. La arbitrabilidad procesal plantea, en esencia, “si el

⁹ Véase comentarios en la obra, *El Arbitraje Obrero Patronal*, Demetrio Fernández Quiñones Bogotá, Ed. Forum, 2000, Sec. 4.6 B, página 236.

agravio está maduro para arbitraje conforme a los procedimientos establecidos contractualmente.” El Arbitraje Obrero Patronal, Demetrio Fernández Quiñones Bogotá, Ed. Forum, 2000, Sec. 4.6 B, página 236.

Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se presenta dentro del término provisto en el convenio colectivo. Los asuntos de arbitrabilidad procesal son de injerencia del árbitro. *UGT v. Corporación Para La Difusión Pública* 168 DPR 674 (2006).

Es doctrina establecida que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes firmantes en el mismo, el cual obliga a la Unión y a sus miembros individualmente así como también obliga al patrono.- *Rivera Adorno v. Autoridad De Tierras* 83 DPR 258; *Beaunit de PR v. JRT* 93 DPR 509; y el Convenio Colectivo es ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes ni la Constitución- *Ceferino Pérez v. AFF* 87 DPR 118. Reiteradamente, ha sido resuelto, tanto a nivel de los tribunales en los Estados Unidos así como en Puerto Rico, que los términos pactados en los convenios colectivos para el trámite de querellas y para su ventilación en arbitraje, son de estricto cumplimiento y ninguna de las partes puede hacer caso omiso del convenio o del procedimiento de quejas y agravios y arbitraje pactado en el mismo. *Teamsters Local 174 v. Lucas Flour* 239 US 95; *San Juan Mercantile Corp. v. JTR* 104 DPR 86; *Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos*, 110 DPR 621 y *Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs* 101 DPR 286. Similarmente, la jurisprudencia arbitral, que es fuente de derecho para los tribunales en los casos de impugnación de laudos es casi unánime en el sentido de que aquellas querellas que se radican fuera del término contractual provisto para ello, se entienden renunciadas.- *JRT v. Otis Elevators* 101 DPR 195.

Considerando entonces los principios ampliamente establecidos por la jurisprudencia, así como las opiniones de destacados tratadistas y juristas sobre la materia aquí en discusión, procede desestimar el planteamiento que invoca falta de arbitrabilidad sustantiva del caso ante nuestra consideración. El asunto objeto de reclamación está contenido en el Convenio Colectivo.¹⁰ Sin embargo, el incumplimiento de la HEO con los términos específicos negociados en el Artículo XLII, Sección 1, esto es, la radicación de la querrela fuera del término de cinco (5) días torna la reclamación no arbitrable procesalmente. Finalmente, aún bajo la teoría de que el querellante podía reclamar el pago de la alegada diferencia en salario retroactiva al 12 de septiembre del 2012, el término legal que tenía para ello venció el 12 de septiembre del 2015.¹¹

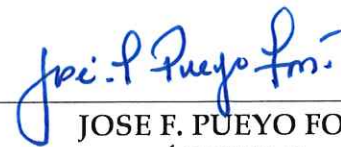
Por los fundamentos hasta aquí elaborados, emitimos el siguiente

VI. LAUDO

El caso es sustantivamente arbitrable. No procede la defensa de cosa juzgada. El caso no es procesalmente arbitrable. Se desestima la reclamación.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, 25 de abril del 2018.



JOSE F. PUEYO FONT
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 25 de abril de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

¹⁰ Artículo XX Retribución y Clasificación

¹¹ Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA Sección 8 (3) El año, a los efectos de la prescripción de las acciones, debe entenderse que consta de 365 días- Sánchez v. Cooperativa Azucarera 66 DPR 316 (1946).

SRA. ASTRID ROSARIO
PRESIDENTA
HEO
APARTADO 8599
FERNANDEZ JUNCOS STATION
SAN JUAN, PUERTO RICO 00910-8599

LCDO. RICARDO J. GOYTIA
PO BOX 360381
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936-0381

LCDO. ENZIO H. RAMIREZ ECHEVARRIA
COND. THE FALLS 1
CARR 177 STE 115
GUAYNABO, PUERTO RICO 00940

SRA. GLADYS FUENTES
JEFE DE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD TRANSPORTE MARITIMO
PO BOX 4305
FAJARDO, PUERTO RICO 00740


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III