

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

**AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES**

(Patrono)

Y

**TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES**

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NUM: A-04-2936

**SOBRE: DESPIDO (PERIODO
PROBATORIO NO APROBADO)**

ÁRBITRO

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el día 25 de enero de 2005, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico.

Por la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante "la Autoridad" o "el Patrono", comparecieron el Lcdo. Luis Ortiz Alvarado, Asesor Legal y Portavoz; Johnny Llanos, Representante; Vilmarie López, Oficina de Recursos Humanos; José Fernández; y, David Acevedo.

Por los Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante "la Unión", comparecieron el Lcdo. Leonardo Delgado, Asesor Legal y Portavoz; David Trinidad, Representante; y, Raiza Hernández, Querellante.

Las partes acordaron someter el presente caso mediante prueba documental y respectivos memorandos de derecho. El caso quedó debidamente sometido para el 4

de noviembre de 2005, fecha concedida a las partes para sendos memorandos de derecho.¹

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo de sumisión, por lo que ambas presentaron los siguientes proyectos de sumisión, a saber:

Por el Patrono:

Que la Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba desfilada, el Convenio Colectivo, vigente entre las partes, y conforme a derecho, si la cesantía de la Querellante, Raiza Hernández, es justificada o no.

De esta Honorable Árbitro determinar que la cesantía de la Querellante es justificada, muy respetuosamente, se solicita que la querella presentada sea desestimada.

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba y el Convenio Colectivo, si el despido de la trabajadora estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo que la Árbitro emita el remedio que entienda proceda.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos² que el asunto a resolverse en este caso es el siguiente:

¹ El presente caso quedó, finalmente, sometido nueve (9) meses de celebrada la vista de arbitraje del mismo, debido a la renuncia del Lcdo. Luis Ortiz Alvarado, como representante legal del Patrono, quien fue sustituido por la Lcda. Claribel Díaz Rodríguez.

² El Artículo XIV, Inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone:

- a) ...
- b) En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión dentro de un término razonable, el Árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Que la Honorable Árbítro determine a la luz de la prueba y el Convenio Colectivo, si el despido (separación de empleo) de la Querellante Raiza E. Hernández, estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo que la Árbítro emita el remedio que entienda proceda.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO V

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

A. La Autoridad y la Unión convienen en no utilizar los servicios de ningún conductor o trabajador de conservación o del taller empleado en las diversas actividades de la Autoridad que no esté afiliado a la Unión, con excepción de aquellos trabajadores comprendidos en otras unidades apropiadas de negociación colectiva y con excepción de ejecutivos, administradores y supervisores.

...

B. En el reclutamiento y selección de personal cubierto por la unidad apropiada de contratación, la Autoridad y la Unión acuerdan preparar un Reglamento, en los próximos 120 días laborables a partir de la firma del Convenio Colectivo, en el cual establecerán un procedimiento de reclutamiento de candidatos a empleo cuyo objetivo será reclutar los mejores candidatos posibles de acuerdo a sus clasificaciones, aptitud, capacidad, conocimiento, preparación académica y/o técnica, experiencia y otros requisitos que determinen la capacidad del candidato. Estos candidatos deberán cumplir con los requisitos de empleo que establezca la Autoridad para las plazas vacantes. El Reglamento que las partes acuerden será sometido a las Agencias correspondientes para aprobación y certificación.

...

D.1 La Autoridad someterá a todo trabajador nuevo cubierto por este Convenio a un período probatorio

de 520 horas trabajadas. Este período probatorio puede ser extendido por la Autoridad a todo trabajador hasta un máximo de 360 horas trabajadas adicionales.....

D. 2 Si el trabajador durante el período probatorio no demuestra capacidad o habilidad para desempeñar el puesto para el cual fue seleccionado a satisfacción de la Autoridad, ésta podrá separarlo del empleo durante el transcurso de dicho período. La Autoridad le notificará inmediatamente por escrito al trabajador y a la Unión la acción tomada.

D. 3 Una vez el trabajador concluya satisfactoriamente su período probatorio o las extensiones permitidas a dicho período, pasará automáticamente a ser empleado permanente.

D. 4 La Autoridad hará evaluaciones de todos los trabajadores probatorios y por lo menos una vez al mes durante el período probatorio y durante las extensiones permitidas del mismo y las notificará por escrito con la misma frecuencia a los trabajadores así afectados, con copia a la Unión.

E. Trabajadores transitorios o eventuales significan aquellos que la Autoridad necesita emplear para hacer trabajos de reparación, construcción y mantenimiento adicional a los del trabajo ordinario y para cualquier otro trabajo que por naturaleza del mismo sea de carácter eventual o estacional.

F. En ningún caso podrá el trabajador o personal alguno realizar labores cubiertas por las disposiciones de este Convenio, sin ser miembro de la Unión.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

De los documentos sometidos por las partes se desprende la siguiente relación de hechos:

- 1- El 10 de octubre de 2003, la aquí Querellante, Raiza Hernández, fue nombrada en la Autoridad en la clasificación de puesto No-Diestro, con carácter transitorio, con fecha de efectividad del 13 de octubre de 2003 al 13 de enero de 2004³.
- 2- El 29 de diciembre de 2003, la Autoridad realizó un Informe de Cambio referente a la clasificación de puesto de la Querellante Raiza Hernández, mediante el cual su status de empleada cambió de un nombramiento transitorio a un nombramiento probatorio de 520 horas, bajo la misma clasificación de No- Diestro⁴.
- 3- A la Querellante se le realizaron varias evaluaciones periódicas a través de un Informe Sobre Trabajo de Empleados en Período Probatorio. De dichos informes se desprende que la fecha de efectividad del período probatorio de la Querellante es del 29 de diciembre de 2003 hasta el 29 de marzo de 2004. Los factores a evaluarse son de Productividad, Eficiencia, Conocimientos del Trabajo, Habilidad para Aprender, Asistencia, Confiabilidad, Integridad, Sociabilidad, Cooperación e Iniciativa y Creatividad. Dichos factores se clasifican en **Sobrepasa, Alcanza** y **No Alcanza**. Las evaluaciones efectuadas a la Querellante fueron las siguientes:

³ Exhibit Núm. 2 - Conjunto

⁴ Exhibit Núm. 4 - Conjunto

- a) En el informe sobre Trabajo de Empleados en Período Probatorio que cubre el período comprendido entre el 29 de diciembre de 2003 al 29 de enero de 2004, a la Querellante se le anotó un **Alcanza** en los factores de Productividad, Eficiencia, Conocimientos sobre el Trabajo, Habilidad para Aprender, Confiabilidad, Integridad y Sociabilidad; y un **No Alcanza** en los factores de Ausencias (por razón de ausencias y retiros en el mes⁵), Cooperación e Iniciativa y Creatividad.⁶
- b) En el Informe Sobre Trabajo de Empleados en Período Probatorio que cubre el período comprendido entre el 29 de enero al 29 de febrero de 2004, a la Querellante se le anotó un **Alcanza** en todos los factores de evaluación⁷.
- c) En el Informe Sobre Trabajo de Empleados en Período Probatorio que cubre el período comprendido entre el 29 de febrero al 29 de marzo de 2004, a la Querellante se le anotó un **Alcanza** en los factores de Conocimientos sobre el Trabajo, Habilidad para Aprender, Asistencia,

⁵ Los retiros se refieren a cuando el empleado solicita retirarse del trabajo antes de que culmine su jornada regular de trabajo.

⁶ Exhibit Núm. 8(a) - Conjunto

⁷ Exhibit Núm. 8(b) - Conjunto

Integridad e Iniciativa, y un **No Alcanza** en los factores de Productividad, Eficiencia, Confiabilidad, Sociabilidad y Cooperación⁸.

- 4- Del "Pay Code Totals Report" (sobre el desglose de horas laboradas), de la Autoridad, con fecha final del período del 1 de abril de 2004, se desprende que la Querellante trabajó un total de 464.42 horas regulares de trabajo para dicho período⁹.
- 5- En el "Time Detail" (desglose detallado de horas trabajadas) de la Querellante, para el período del 29 de diciembre de 2003 al 1 de abril de 2004, refleja el total de las 464.42 horas¹⁰.
- 6- En el "Time Detail" del período del 13 de octubre de 2003 al 1 de abril de 2004, de la Querellante, refleja un total de 853.25 de horas regulares de trabajo¹¹.
- 7- Mediante comunicación escrita de fecha 1 de abril de 2004, dirigida a la Querellante, la Autoridad le informó que de las evaluaciones correspondientes realizadas al nombramiento efectuado el 29 de diciembre de 2003, surgía que no satisfacía los criterios de productividad, eficiencia, confiabilidad, sociabilidad y

⁸ Exhibit Núm. 8(c) - Conjunto

⁹ Exhibit Núm. 5 - Conjunto

¹⁰ Exhibit Núm. 6 - Conjunto

¹¹ Exhibit Núm. 7 - Conjunto

cooperación para desempeñar el puesto, por lo que se le separaba del mismo, efectivo a dicha fecha.¹²

- 8- En el Acta de la vista del Comité de Quejas y Agravios de fecha 21 de abril de 2004, entre las partes, la Unión señaló que la empleada (Raiza Hernández) tiene derecho a que se le reponga en el empleo, ya que la Autoridad violó el Convenio Colectivo en su Artículo 5, Incisos D(1) y D(4), al no enviar copia a la Unión de las evaluaciones realizadas a la Querellante. La Autoridad, por su parte, indicó que la Querellante no aprobó, satisfactoriamente, el período probatorio a tenor con las evaluaciones efectuadas a ésta. Que, por lo tanto, la Querellante no cumplió con las quinientas veinte (520) horas del período probatorio al haber satisfecho, solamente, 472.42 horas de trabajo. Señaló, además, que se cumplió con el Convenio Colectivo con el envío a la Unión de las evaluaciones efectuadas. Las partes no lograron un acuerdo, por lo que el caso fue referido a arbitraje¹³.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Es la posición de la Autoridad, a través de su memorando de derecho y los documentos presentados, que la Querellante, Raiza E. Hernández, fue nombrada a una posición regular para el puesto No-Diestro, adscrito al Área de Conservación,

¹² Exhibit Núm. 2 - Conjunto

¹³ Exhibit Núm. 9 - Conjunto

Mantenimiento de Vehículos y Colecturía, efectivo el 29 de diciembre de 2003 al 29 de marzo de 2004. Que como parte de dicho nombramiento a la Querellante se le requirió la aprobación de un período probatorio consistente de quinientas veinte (520) horas de trabajo, cuya aprobación del mismo advendría a empleada regular de la Autoridad. Que la Querellante no cumplió con las quinientas veinte (520) horas de trabajo, habiendo trabajado solamente cuatrocientas sesenta y cuatro con cuarenta y dos (464.42) horas. Que a tenor con las evaluaciones correspondientes periódicas efectuadas a la Querellante se desprende que ésta no demostró que podía ejercer las funciones del puesto y se determinó no aprobarle el período probatorio.

Señaló, que el Convenio Colectivo en su Artículo V, sobre Reclutamiento de Personal, supra, establece el procedimiento para el reclutamiento de empleados regulares y reconoce que los candidatos cumplirán con los requisitos de empleo que establezca la Autoridad para posiciones vacantes. Disponiéndose, además, que la Autoridad llevará a cabo las evaluaciones correspondientes de los empleados en períodos probatorios, por lo menos una vez al mes, durante dicho término de tiempo; y, una vez aprobado el período probatorio pasará a ser empleado permanente. Que, por lo tanto, la Autoridad está facultada a terminar el nombramiento de la Querellante, al no haber aprobado el período probatorio. Que ésta tuvo la oportunidad de mejorar sus ejecutorias y continuar trabajando en el puesto, y no lo hizo. Que, además, tuvo la oportunidad de establecer su caso contra la Autoridad y

argumentar que las razones impartidas por el Patrono no estaban justificadas, y no lo hizo. Por todo lo cual, no procede la presente reclamación.

Es la posición de la Unión, según se desprende de los documentos sometidos por las partes, que la Querellante trabajó en exceso de las 520 horas que conlleva el puesto de No-Diestro para el 13 de octubre de 2003, al que fue nombrada, por lo que le corresponde pasar a una plaza regular o permanente. Que el Patrono violó el Convenio Colectivo al realizar un nombramiento transitorio a la Querellante, toda vez, que ninguna de las plazas dentro de la unidad contratante son de carácter transitorios.

Sostuvo, además, que la Autoridad violó el Artículo V, Incisos D(1) y D(4), del Convenio Colectivo, al realizar las evaluaciones a la Querellante de forma indebida, y no enviar copia de las mismas a la Unión.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Surge de los hechos que para el 10 de octubre de 2003, la Querellante, Raiza E. Hernández, fue nombrada por la Autoridad en la clasificación de puesto de No-Diestro, adscrita al Área de Conservación, Mantenimiento de Vehículos y Colecturía, con un nombramiento transitorio. La duración de dicho contrato fue desde el 13 de octubre de 2003 hasta el 13 de enero de 2004, esto es, por tres (3) meses.

Posteriormente, y previo al vencimiento de dicho término de vigencia, para el 29 de diciembre de 2003, esto es, aproximadamente, dos (2) meses más tarde, mediante un Informe de Cambio, a la Querellante se le dio un nombramiento

probatorio para el mismo puesto de No-Diestro, con un período probatorio de quinientas veinte (520) horas, aproximadamente, por tres (3) meses. Dicho nombramiento era efectivo desde el 29 de diciembre de 2003 hasta el 29 de marzo de 2004.

El 1 de abril de 2004, la Autoridad informó a la Querellante que efectivo a dicha fecha se le separaba de su puesto, debido a que no satisfizo las evaluaciones que se le efectuaron, de acuerdo al Artículo V, incisos D(2), del Convenio Colectivo, dando por terminado su nombramiento.

Sobre estos hechos debemos resolver si la Autoridad violó o no el Convenio Colectivo, al separar de su empleo a la Querellante durante su período probatorio.

El Artículo V, Inciso E, supra, define al empleado transitorio como sigue:

Trabajadores transitorios o eventuales significan aquellos que la Autoridad necesita emplear para hacer trabajos de reparación, construcción y mantenimiento adicional a los del trabajo ordinario y para cualquier otro trabajo que por naturaleza del mismo sea de carácter eventual o estacional.

Dicho inciso, claramente, establece como condición a la Autoridad, que podrá contratar personal transitorio solo para aquellos trabajos que sean eventuales o estacionales. Tal disposición trata más bien de trabajadores que no son empleados regulares y que prestan sus servicios de manera transitoria o provisionalmente. Los contratos de trabajo transitorios o eventuales, permitidos por el Convenio Colectivo, específicamente, son aquellos que la Autoridad necesita emplear para realizar trabajos de reparación, construcción y mantenimiento.

A la luz de los planteamientos de la Unión, éstos contienden que la Autoridad violó el Convenio Colectivo al extender a la Querellante un contrato de empleo de carácter transitorio para el puesto de No-Diestro, por entenderse que el status de empleado transitorio no es aplicable al puesto para el cual la Querellante fue, inicialmente, contratada. Por lo tanto, desde la fecha de efectividad que la Querellante comenzó labores en la Autoridad del 13 de octubre de 2003 hasta el 1 de abril de 2004, cuando fue separada de su empleo, cumplió en exceso de las quinientas veinte (520) horas de trabajo requeridas del período probatorio, por lo que, automáticamente, advino como empleada regular de la Autoridad.

Entiende el Patrono, según se desprende de su memorando de derecho, que la Autoridad es una corporación pública creada a la luz de la Ley Núm. 5 de 11 de mayo de 1959. Que la ley establece que los empleados de la Autoridad serán considerados exentos a los fines de la Ley de Personal del Estado Libre Asociado, sin embargo, les aplica todo lo relacionado al principio del mérito. Que la ley facultó a la Autoridad para aprobar aquellas reglas y reglamentos necesarios para su organización y funcionamiento interno. Que, a tales fines, la Autoridad aprobó un Reglamento de Personal que establece el principio del mérito como rector de los nombramientos de personal en la Autoridad.

Señaló, igualmente, que a tenor con dicho reglamento, para efectuar un nombramiento regular se requiere la emisión de una convocatoria con la correspondiente certificación de elegibles, mediante la cual, la autoridad nominadora

certifica para cubrir los puestos vacantes, selecciona y refiere para empleo los candidatos que estén en turno de certificación en orden de nota y que acepten las condiciones de empleo en el número que se prescriba. Que el nombramiento significa un término de tiempo durante el cual un empleado, al ser normado al puesto, está en período de adiestramiento y prueba y sujeto a evaluaciones periódicas en el desempeño de sus deberes y funciones. Que el empleado de carrera es reclutado, seleccionado, y tratado en lo referente a transacciones de personal que lo afecten de conformidad con el principio de mérito. Que no basta con recibir un adiestramiento y esperar a que transcurra el término del período probatorio impuesto. Un nombramiento que violente dicho principio resulta nulo e ineficaz. Que, como regla general, dichos nombramientos requieren la aprobación de un período probatorio, en cuyo caso, si el empleado lo aprueba, se retrotrae a la fecha del nombramiento y es cuando el empleado adviene regular en su puesto.

Al respecto, es la contención del Patrono, que la Querellante compitió para el puesto y fue nombrada a una posición regular efectivo, el 29 de diciembre de 2003. Que se le impuso la aprobación de un período probatorio de quinientas veinte (520) horas, las cuales no completó. Que a la Querellante se le realizaron las correspondientes evaluaciones periódicas (para cada mes), a partir del nombramiento probatorio. Que de las mismas se desprende que en la primera evaluación sus supervisores se percataron de un problema de asistencia de la Querellante, al punto de que se incluyó en la evaluación un comentario relacionado a

ausencias y retiros (los retiros se refieren a cuando un empleado solicita retirarse de su trabajo antes de que culmine su jornada de regular de trabajo).

Además, que en la segunda evaluación, correspondiente al período entre el 29 de enero y 29 de febrero de 2004, la Querellante tuvo una mejoría, ya que en dicho período de evaluación se le evaluó con **Alcanza** en varios renglones, sin embargo, no logró obtener ningún **Sobrepasa**. Y, finalmente, que en la evaluación correspondiente al período entre el 29 de febrero al 29 de marzo de 2004, la Querellante obtuvo un **No Alcanza** en cinco (5) renglones. Que los supervisores de la Querellante consideraron que ésta no había demostrado que podía ejercer las funciones del puesto y se determinó no aprobarle el período probatorio, pese a las oportunidades brindadas para que mejorara su ejecutoria.

A tenor con el Convenio Colectivo, entendemos que la Autoridad está impedida de nombrar a la Querellante o cualquier otra persona, en carácter transitorio, en una plaza perteneciente a la unidad apropiada, que no esté incluida en las excepciones.

Surge de la prueba sometida por las partes que a la Querellante se le nombró en un puesto clasificado como tallerista No-Diestro, con carácter transitorio. La clasificación del puesto No-Diestro de la Querellante no cae bajo las excepciones establecidas en el Convenio Colectivo, a tono con la definición del Inciso E del Artículo V, supra, por lo que el contrato a la Querellante en un nombramiento transitorio para la plaza señalada era contraria, y en violación al Convenio Colectivo.

Del análisis de la Convocatoria Núm. 03-01-010 del puesto No-Diestro (Lavado)¹⁴, se desprende que la misma trata de una plaza regular, la cual conlleva la aprobación de un período probatorio. En la convocatoria se indica que “aquel elegible a quien se le extienda nombramiento pasará un período probatorio de tres (3) meses calendarios, que es la parte final del examen. Si el servicio que rinde el empleado durante su período probatorio es certificado como satisfactorio por su supervisor, se le extenderá un nombramiento regular.”

El Patrono no sometió prueba relacionada con las razones y/o la necesidad de efectuar a la Querellante, el cambio de un nombramiento transitorio a probatorio. Sin embargo, en el Informe de Cambio, supra, en el espacio correspondiente a Comentarios y Explicaciones, sobre el cambio efectuado, se indica que el mismo es a tenor con la Convocatoria Núm. 03-01-010. Dicha convocatoria es la misma convocatoria a la que se nombró a la Querellante, correspondiente a la plaza regular del puesto de No-Diestro, la cual conlleva la aprobación de un período probatorio.

Correspondía, como se indica en la convocatoria, que la Querellante iniciara su período probatorio a la fecha de efectividad de su nombramiento, y que en dicho término a ésta se le realizaran las correspondientes evaluaciones periódicas cada mes, acorde al Convenio Colectivo. El Patrono, sin embargo, obvió el período entre el 13 de octubre al 29 de diciembre de 2003, que ésta laboró para la Autoridad. En dicho período de tiempo a la Querellante no se le evaluó en su ejecutoria.

¹⁴ Exhibit Núm. 11 - Conjunto

Entendemos, que las quinientas veinte (520) horas de trabajo que exige el Convenio Colectivo para el período probatorio de la Querellante comenzó desde el 13 de octubre de 2003, esto es, cuando, inicialmente, fue nombrada en la plaza de No-Diestro en la Autoridad. Por lo tanto, concluimos, que la Querellante advino a empleada regular al cumplirse las quinientas veinte (520) horas de trabajo contadas a partir del 13 de octubre de 2003, y su separación ocurrida el 1 de marzo de 2004, violó el Convenio Colectivo entre las partes. Esto por razón de tratarse de un despido sin la justa causa requerida para el mismo. Las evaluaciones hechas a la Querellante, sometidas por el Patrono, no fueron hechas conforme al Convenio Colectivo, ya que el Patrono obvió un período de tiempo dentro del cual la empleada no fue, debidamente, evaluada. Los planteamientos del Patrono sobre ineficiencia y ausencias de la Querellante, a base de tales evaluaciones, no justifican el despido. El determinar que el despido de la Querellante no estuvo justificado significa que el mismo no debió ocurrir.

Analizada la prueba presentada y las contenciones de las partes, entendemos que la Autoridad violó el Convenio Colectivo al despedir sin justa causa a la Querellante.

Por lo tanto, en atención a lo anterior, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

El despido (separación de empleo) de la Querellante Raiza Hernández no estuvo justificada. Se ordena al Patrono la reposición inmediata de la Querellante a

su puesto regular No-Diestro del Área de Conservación, Mantenimiento de Vehículo y Colecturía, con todos los haberes dejados de devengar por el tiempo que estuvo, injustificadamente, despedida (separada de su empleo) hasta la fecha de su reposición.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 15 de junio de 2006.

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 15 de junio de 2006; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. ANTONIO R. DIAZ LOPEZ
PRESIDENTE
TUAMA
URB SANTIAGO IGLESIAS
1378 AVE PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921

SR. FRANCISCO ORTIZ SUED
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

LCDA. CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
SÁNCHEZ, BETANCES & SIFRE/MUÑOZ-NOYA & RIVERA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

YESENIA MIRANDA COLON
Técnica de Sistemas de Oficina III