

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
San Juan, P.R. 00919-5540

HOSPITAL DE DAMAS
(Patrono)

Y

**UNIÓN LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE
LA SALUD**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-06-3306

**SOBRE: DESPIDO
JAIME BORRERO (ABSENTISMO)**

**ÁRBITRO
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en las Oficinas del Patrono ubicadas en Ponce, Puerto Rico, el viernes, 20 de octubre de 2006.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el miércoles, 6 de diciembre de 2006, fecha en la que venció el término concedido a los Asesores Legales de las partes para someter sus respectivos alegatos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el **Hospital de Damas**, en adelante denominado "la Compañía" o "el Patrono" comparecieron el Lcdo. Polonio J. García, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Gilberto Cuevas, Gerente de Recursos Humanos, el Ing. José J. Colón, Director de Planta Física y el Sr. Miguel Maldonado, Supervisor de Limpieza.

Por la **Unión Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud** en adelante denominada la "**Unión**" comparecieron el Lcdo. Teodoro Maldonado, Asesor Legal

y Portavoz, la Sra. Ingrid Vega Méndez, Representante, y el Sr. Jaime Borrero, Querellante.

II. SUMISIÓN

Como las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a resolverse en este caso, ambas nos sometieron por separado los siguientes Proyectos de Sumisión.

Por el Patrono:

"Que el Árbitro determine si el Despido del Sr. Jaime Borrero estuvo o no justificado. De no estarlo que el Árbitro provea el remedio que corresponda con arreglo el derecho aplicable".

Por la Unión:

Si el Despido del Querellante Jaime Borrero estuvo o no justificado por razón de ausentismo u otras razones. De no estarlo, que el Honorable Árbitro conceda el remedio adecuado conforme a derecho, incluyendo la reposición y el pago de salarios dejados de percibir y otros haberes.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a ser resuelto en este caso es el siguiente:

¹ Artículo XIV - Sobre la Sumisión

...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión llegada la fecha de la vista, el Árbitro requerirá un Proyecto de Sumisión a cada carta 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.

Determinar si el Despido del Sr. Jaime Borrero estuvo o no justificado. De no estarlo, que el Árbitro provea el remedio adecuado de conformidad con el Convenio Colectivo.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm.1 Conjunto - Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008.

ARTÍCULO VII

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección A. El Hospital y la Unidad Laboral reconocen la necesidad de mantener el bienestar de la Institución y de los empleados. El Hospital, por lo tanto, tendrá derecho exclusivo para administrar sus negocios y dirigir a sus empleados y cualquier otro derecho necesario para el mejor funcionamiento del Hospital, tales como el derecho a planificar, programar, dirigir y continuar o no operaciones y/o servicios, establecer trabajo en sobre tiempo, supervisar los empleados, emplear, transferir, asignar empleados en los diferentes turnos y/o departamentos, disciplinar y establecer reglas razonables de conducta y determinar los servicios a ser prestados.

Sección B. Estos derechos de administración no se ejercerán discriminatoriamente contra los empleados, ni en violación a este Convenio.

Sección C. Cualquiera de los derechos, poderes y autoridades que el Hospital tuviera, anteriores al Convenio Colectivo, son retenidos por el Hospital, excepto cuando se opongan a lo establecido en este Convenio Colectivo.

Sección D. En la eventualidad de que el Hospital ejercite los derechos de administración en violación a las disposiciones del presente Convenio Colectivo la Unidad Laboral podrá tramitar una querrela a través del

procedimiento establecido en el Artículo de Quejas, Agravios y Arbitraje.

ARTÍCULO XVIII LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección G. Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su Supervisor Inmediato o al Departamento de Recursos Humanos, sobre su imposibilidad de reportarse al trabajo por razones de enfermedad, con por lo menos tres (3) horas antes del comienzo de su turno regular de trabajo, a fin de que el Hospital pueda hacer los arreglos pertinentes. En caso de ausencia por enfermedad por más de un día, el empleado deberá someter un certificado médico acreditativo de su enfermedad."

V. REGLAS DE DISCIPLINA

1. Ausencias y Tardanzas

- a. Ausentarse y llegar tarde al trabajo sistemáticamente.
- b. Notificar al Supervisor los motivos de una ausencia o tardanza.
- c. Abandono del sitio de trabajo sin autorización del Supervisor.
- d. Abandono del trabajo sin haber llegado su relevo.
- e. Ausentarse de su trabajo sin notificar al Supervisor por cinco días o más, o no regresar a su puesto al vencimiento de cualquier licencia sin haber notificado al Supervisor.

VI. HECHOS DEL CASO

El Sr. Jaime Borrero, en adelante denominado "el Querellante" ocupaba una plaza de Técnico de Limpieza en el Hospital de Damas de Ponce, Puerto Rico.

Estuvo trabajando en esa función por aproximadamente tres (3) años y medio.

El Querellante fue notificado de que el Hospital prescindía de sus servicios el 27 de abril de 2006 (véase el Exhibit Núm. 6 del Patrono, carta de despido).

En la carta de despido se hace referencia a las distintas situaciones que afectaron de manera negativa las operaciones de limpieza directa e indirectamente por causa del Querellante, siendo el problema del absentismo de éste, lo de mayor incidencia en este caso, todo ello a pesar de las oportunidades brindadas y ofrecidas al Querellante por parte del patrono para corregir este patrón.

El patrono presentó los testimonios, del Director del Departamento de Planta Física y del Supervisor inmediato del Querellante.

Éstos ofrecieron las razones por las cuales el Querellante fue despedido.

En adición a estos testimonios, el patrono presentó abundante prueba documental sobre los problemas de incumplimiento del Querellante, su absentismo y las medidas disciplinarias que le fueron aplicadas.

El primer testigo del patrono lo fue el Ing. José J. Colón Santini quien es el Director de Planta Física del Hospital de Damas, quien testificó sobre las razones por las cuales el Querellante tuvo que ser despedido, además identificó las faltas en que incurrió el Querellante en el desempeño de sus funciones y sobre su incumplimiento con las normas del Hospital, como las acciones que recurrente y frecuentemente se dieron por espacio de más de un (1) año sin cambio alguno por parte del Querellante.

El Ingeniero Colón también testificó sobre las reuniones que el personalmente tuvo con el Querellante para tratar lograr en este un cambio en su comportamiento y que corrigiera y mejorara estas situaciones.

Testificó el Ingeniero Colón que la respuesta del Querellante en estas reuniones eran siempre la misma, "que iba a mejorar" cosa que nunca ocurrió.

Lo anterior no fue refutado, ni contradicho en forma alguna en el contra-interrogatorio de la Unión.

Durante el contra interrogatorio del Ingeniero Colón, este fue confrontado con unas evaluaciones que obran en el expediente de personal del Querellante las cuales constituyen los Exhibits Núm. 1 y 2 de la Unión, que además representan la única prueba documental ofrecida por la Unión.

Lo anterior sirvió de marco para que en el redirecto del Ingeniero Colón el patrono presentara como su Exhibit Núm. 5 la ultima evaluación que se le hizo al Querellante correspondiente al año anterior a su despido.

De estos documentos se desprende claramente el nivel descendente de ejecución de Querellante particularmente en su actitud hacia el trabajo y con relación al cumplimiento de las normas de asistencia.

La primera evaluación que se le hizo al Querellante fue la que se le realizó a la hora de determinar si aprobaba o no su período probatorio (Véase el Exhibit Núm. 1 de la Unión).

En esta segunda evaluación el Querellante obtuvo un 80% como resultado.

Sin embargo, ya en esta primera evaluación de período probatorio se le hicieron señalamientos relacionados a lo que posteriormente serían las razones que motivaron su despido.

El Ingeniero Colón testificó que en la segunda evaluación del Querellante, este comenzó a demostrar un descenso en su ejecución y su nota final terminó siendo un 74% (véase el Exhibit Núm. 2 de la Unión).

En esta segunda evaluación ya se le hicieron señalamientos más claros y específicos sobre la necesidad de que mejorara su actitud hacia el cumplimiento de sus tareas y al mejoramiento de su asistencia al trabajo.

En este sentido comenzaba a perfilarse un problema en este renglón.

El deterioro del Querellante continuo ocurriendo y en la evaluación que se le hizo en el 2005 ya su nivel de ejecución cayo en la deficiencia y apenas alcanzó un 58% de efectividad con señalamientos directos sobre la necesidad de mejorar su trabajo, su asistencia y su puntualidad, esto además de las quejas que ya se recibían sobre su desempeño en los pisos.

De hecho en el renglón de asistencia y puntualidad, el Querellante obtuvo una valoración de 0, lo cual es inaceptable según las escalas vigentes.

El Ingeniero Colón finalmente presentó en evidencia los registros de asistencia del Querellante correspondientes a los años 2004, 2005 y 2006 (véase el Exhibit Núm. 4 del Patrono).

El segundo testigo del patrono lo fue el Sr. Miguel Maldonado, Supervisor Directo del Querellante, este corroboró los aspectos relacionados al pobre desempeño del Querellante y su incumplimiento con las normas de asistencia y puntualidad.

Testificó sobre todos las intervenciones que tuvo el Hospital tanto verbales como escritas para tratar de corregir el patrón de incumplimientos y absentismo que presentaba el Querellante y a través de él se presentó en evidencia no menos de una docena de documentos que constituyen medidas disciplinarias variadas impuestas al Querellante que van desde amonestaciones escritas a suspensiones.

El señor Maldonado no pudo ser contradicho o refutado por la Unión a los efectos del gran número de ausencias acumuladas por el Querellante sobre todo concentradas éstas en el ultimo año y medio de trabajo.

Testificó en detalle sobre el aspecto de que muchos de estas tardanzas y ausencias ocurrieron en períodos donde el empleado tenía libre y éste lo sabía puesto que éstos calendarios de trabajo se dan con dos (2) semanas de anticipación.

También fue enfático el señor Maldonado al señalar que el Querellante no quería cumplir con las normas que exige el Hospital de que las ausencias tienen que notificarse con no menos de tres (3) horas de anticipación y que esto nunca lo cumplió el Querellante (a tales efectos véase el Exhibit Núm. 17 del Patrono Manual del Empleado y el Exhibit Núm. 1 Conjunto, el Convenio Colectivo).

El señor Maldonado también declaró sobre el efecto detrimental que esto causaba en la prestación de servicios que brinda el Hospital puesto que otros empleados tenían que doblar turno o había que cambiar turnos cuando el Querellante no aparecía a la hora que le correspondía trabajar.

El señor Maldonado declaró que se había reunido con el Querellante en varias ocasiones y que este tal y como había hecho con el Ingeniero Colón le había prometido que iba a hacer un esfuerzo para mejorar su asistencia y su cumplimiento con las normas del Hospital, cosa que nunca hizo.

En el contrainterrogatorio del señor Maldonado la Unión trató de establecer usando los Exhibits 8 y 9 del Patrono que la relación de ausencias del Querellante estaba cargadas a enfermedad pero no pudo controvertir el hecho probado de que el Querellante no seguía las normas establecidas de llamar tres (3) horas antes de cualquier ausencia como se requiere en el Hospital.

El señor Maldonado declaró que en muchas de estas ausencias el Querellante no cumplió con la orden de llamar tres (3) horas antes de iniciar su turno, o no llamaba, o lo hacía ya comenzado el turno para decir sencillamente que estaba enfermo, otras veces decía que no había llamado porque se había quedado dormido o que se le había olvidado su turno de trabajo, o que se había tomado una pastilla para dormir o que no

tenía señal en su teléfono celular, en fin una variedad de razones para tratar de justificar su ausencia.

Por su parte la prueba de la Unión consistió del breve testimonio del Querellante el cual indicó que faltaba porque estaba enfermo, pero sin embargo, en el conainterrogatorio admitió que había sido suspendido cuatro (4) veces, que había incurrido en ausencias, que no cumplía con la norma, que se había reunido con el Patrono en varias ocasiones y que se habían buscado alternativas para resolver su problema, admitiendo el Querellante que el se había comprometido a mejorar y que no mejoró y que seguía faltando.

Como el Querellante continuó incumpliendo y habiéndose agotado todos los trámites de orientación, consejería, suspensiones, en fin, de disciplina progresiva, el Patrono procedió a despedir al Querellante el 27 de abril de 2006 ante una nueva ausencia de éste ocurrida el 22 de abril de 2006. (Véase el Exhibit Núm. 6 del Patrono, carta de despido).

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba testifical y documental desfilada en la vista de arbitraje, somos de opinión que el Despido del Querellante estuvo justificado, Veamos.

Inicialmente debemos señalar que la prueba presentada por el Patrono demostró clara y convincentemente que el Querellante tuvo que ser despedido luego de no corregir un patrono de conducta impropia consistente de varias faltas relacionadas al incumplimiento de sus deberes y su recurrencia en ausentarse y llegar tarde a su trabajo, ausencias estas en las que el Querellante se resistió a cumplir las normas establecidas en el Hospital para ausentarse y notificar las mismas.

El Patrono presentó como parte de su prueba gran parte del récord disciplinario previo del Querellante. Este consistió de múltiples señalamientos disciplinarios, entre estos, una actitud retadora a su Supervisora (**Exhibit Núm. 7 del Patrono**), una relación de ausencias en el primer trimestre del 2005 (**Exhibit Núm. 8 del Patrono**), una relación y amonestación sobre ausencias para los meses de enero a mayo de 2005 (**Exhibit Núm. 9 del Patrono**), comunicación disciplinaria sobre amonestación del 30 de junio de 2005 sobre ausencias (**Exhibit Núm. 10 del Patrono**), suspensión de empleo y sueldo por absentismo sin cumplir con la norma de notificación (**Exhibit Núm. 11 del Patrono**), suspensión de empleo y sueldo por razones análogas (**Exhibit Núm. 12 del Patrono**), otra suspensión de empleo y sueldo por absentismo y falta de cumplimiento (**Exhibit Núm. 13 del Patrono**), problemas de ejecución de tareas en los pisos (**Exhibit Núm. 14 del Patrono**), falta de notificación de tardanzas (**Exhibit Núm. 15 del Patrono**), otra suspensión de empleo y sueldo por incumplimiento, pobre desempeño y ausencias en violación a las normas del Hospital (**Exhibit Núm. 16 del Patrono**).

Surgió de la prueba desfilada que el Hospital llevó a cabo con el Querellante entrevistas, consejería, reuniones, orientaciones, amonestaciones escritas y varias suspensiones de empleo y sueldo, todo ello en un período de tiempo de poco más de un (1) año y siempre con el mismo resultado.

La reiteración de este patrón de conducta demostrada por el Querellante constituye a nuestro entender base suficiente para justificar su Despido.

La evidencia testifical y documental presentada por el Patrono estableció y demostró de forma contundente, los incumplimientos de Querellante con su trabajo y con las normas que rigen la asistencia al trabajo.

De la prueba desfilada se desprenden varios hechos, en primer lugar que el Querellante había incurrido en varios episodios donde su actitud hacia el trabajo y el incumplimiento en sus responsabilidades para con otros empleados y supervisores no eran el esperado.

Por otro lado el Querellante se rehusó a cumplir con la norma de notificación previa de tres (3) horas al inicio del trabajo, la que conocía ampliamente. Por otra parte sus ausencias solían “coincidir” con fines de semana u otros períodos de tiempo que el Querellante tenía preseñalado como libre en su calendario de trabajo. De ello podemos hacer una fuerte inferencia de que deliberadamente se ausentaba y cargaba el mismo a enfermedad para coger fines de semana más largos u otros períodos en los cuales ya gozaba de algún día libre por asignación de su turno. Este factor fue también analizado por la administración del Hospital en la evaluación del record de ausencias y quedó evidenciado por la prueba presentada por el Patrono y no contradicha por la Unión.

Otro hecho establecido por el Patrono es que este le dio un sinnúmero de oportunidades al Querellante para tratar de corregir sus incumplimientos y su problema de absentismo y tardanzas, pero la actitud del Querellante en todas las ocasiones fue que se comprometió a mejorar y nunca lo cumplió.

A base de todo lo anterior surgió de la prueba clara y convincente presentada por el Patrono que el Querellante era un empleado con graves problemas de absentismo crónico y que el Hospital hizo todo lo posible para que el Querellante corrigiera su problema de absentismo.

Con relación a lo anterior se ha resuelto en un gran número de casos de arbitraje que el absentismo crónico es justa causa para el Despido. Ello es así particularmente cuando anteriormente se le ha concedido oportunidades al empleado para corregir su conducta.

Es claro que un empleado que se ausenta con frecuencia excesiva no puede serle de ayuda a la Compañía o al Patrono para el cual trabaja.

A esos efectos el Árbitro McCoy se expresó en los siguientes términos:

“Where an employee is absent so much, even with the best reasons, that her services are of no value to the Company, she cannot be expected to remain in the Company’s employ.” Goodyear v. Clearwater Mills No. 2, 11 LA 419 (1948). (Subrayado nuestro).

Las ausencias excesivas aún por razones médicas no pueden ser toleradas si éstas entorpecen la operación normal de la Compañía. A estos efectos, en el caso de Westinghouse Electrical Corporation, 39 LA 187 (1962) se expresó lo siguiente:

“... repeated absences, over a long period of time, even for valid reasons such as genuine illnesses, may make an employee of so little value, if not an actual handicap to the Company, as to justify a severance of the employment relation.” (Subrayado nuestro).

Siguiendo esta misma línea de pensamiento, en el caso de Bethlehem Steel Co., Decisión 772 (1962), el Árbitro Steward se expresó en los siguientes términos:

“When a pattern of repeated absenteeism continues indefinitely --month after month and year after year --a point must eventually be reached where the reason for the absences becomes immaterial and the question becomes simply whether the Company can properly be required to retain on its payroll an employee who cannot reasonably be relied upon to come to work.” (Subrayado nuestro).

En las relaciones obreropatronales necesariamente tiene que existir la expectativa por parte del Patrono de que los trabajadores se presenten a trabajar regularmente. Es por eso que el Patrono tiene el derecho de disciplinar a un empleado por problemas de absentismo excesivo con el fin de limitarlo a un mínimo.

En el caso de Koenig Iron Works, Inc. 53 LA 594 (1969), el Árbitro Ray resolvió lo siguiente:

“The relationship of employer and employee contemplates that an employer is entitled to expect normal and reasonable attendance by its employees to insure the scheduled production requirements of its business. It is, therefore, well recognized by arbitrators that a company has the right to terminate an employee for excessive absenteeism and tardiness regardless of the legitimacy of the underlying reasons.” (Subrayado nuestro).

Se ha reconocido ampliamente en el ámbito obreropatronal el derecho del Patrono a disciplinar y despedir a un empleado que muestra un patrón de absentismo crónico.

La clara y contundente prueba testifical y documental presentada por el Patrono demuestra que el Querellante tenía un patrón de ausencias crónico y que la Corporación hizo todo lo posible para que ésta corrigiera el mismo.

Con respecto al problema de absentismo crónico que sufren distintas compañías y al derecho del Patrono para utilizar los mecanismos disciplinarios necesarios y pertinentes para combatir y enfrentar ese mal, el Honorable Árbitro Jaime A. Belgodere en el caso de Puerto Rico Telephone Co. y la Unión Independiente de Empleados Telefónicos, Caso Núm. A-3715 del 10 de febrero de 1977, resolvió lo siguiente:

“En lo que no concurrimos con la Unión es en cuanto a que por el mero hecho de ser estas ausencias por razones justificadas la Compañía estaba impedida de tomar acción disciplinaria en contra de la querellante. Es un principio establecido en el arbitraje obrero-patronal de que cuando un empleado se ausenta repetidamente a su trabajo, y en consecuencia acumula ausencias excesivas durante un período de tiempo razonable, la justificación de dichas ausencias pierde su valor atenuante frente a las necesidades que tiene la empresa de que sus empleados asistan al trabajo con puntualidad y regularidad. Este principio del foro arbitral descansa en la premisa de que el empleado que se ausente excesivamente no sólo pierde su utilidad para la empresa que trabaja, sino que se convierte en un ejemplo desmoralizante para el resto del personal que viene obligado a cubrir las labores que le corresponden y para las cuales fueron contratados sus servicios.” (Subrayado nuestro).

También el Honorable Árbitro José L. Hernández en el caso del Hospital San Lucas y United Steel Workers of América, AFL-CIO, Caso Núm. A-410 de noviembre de 1997, resolvió lo siguiente con relación al daño que causan las ausencias excesivas para el patrono:

“Se ha aceptado que el ausentismo significa ausencias repetidas, sean éstas voluntarias o no, de un empleado a su trabajo. En el campo de las relaciones obrero-patronales las ausencias repetidas se consideran como justa causa para que el patrono tome acción disciplinaria contra un empleado. Distinguidos árbitros han expresado que el ausentismo reiterado o crónico, no importa cuáles han sido los motivos, constituye un serio problema para cualquier empresa. Sus consecuencias pueden ser de diferentes grados. Ocasiona pérdida de tiempo, tiende a la desorganización y hasta puede atrasar las funciones y operaciones normales de trabajo. No sólo esto, sino también ocasiona aumentos en los costos de operación cuando, como en este caso, se hacía necesario pagar horas extras a otras enfermeras prácticas para que doblaran el turno a la querellante. Como otra consecuencia afecta negativamente la moral de otros empleados.” (Subrayado nuestro).

También con relación a este particular debemos señalar que sabido es que las ausencias excesivas, aún aquellas por razones médicas, no operan como manto protector que inmuniza al empleado contra una acción disciplinaria. Esta doctrina del ámbito obreropatrimonial tiene sus raíces en que la empresa se nutre de la labor de sus trabajadores y tiene el derecho a la expectativa de la asistencia regular de éstos.

A base de todo lo anteriormente señalado resolvemos que el Despido del Querellante estuvo justificado a tenor con los hechos del caso y las normas existentes en el Hospital.

Se trata en este caso de una terminación de empleo vinculada al buen y normal funcionamiento del Hospital.

Estamos convencidos de que existió justa causa para el Despido del Querellante por parte del Patrono.

Por los fundamentos y conclusiones anteriormente expresados emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

El Despido del Sr. Jaime Borrero estuvo justificado.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de enero de 2007.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 17 de enero de 2007; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ O ALVERIO DÍAZ
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SR GIBERTO CUEVAS
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE DAMAS
2213 PONCE BY PASS
PONCE PR 00717-1318

SRA INGRID VEGA MÉNDEZ
REPRESENTANTE ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO TEODORO MALDONADO
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148

LCDO POLONIO J GARCÍA PONS
8169 CALLE CONCORDIA
COND SAN VICENTE OFIC 102
PONCE PR 00717-1556

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMA DE OFICINA III