

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**PUERTO RICO TELEPHONE
COMPANY**
(Compañía o Patrono)

Y

**HERMANDAD INDEPENDIENTE
DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A- 02-925

SOBRE: DESPIDO
(Rubén Durand Irizarry)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

Las audiencias en el caso de epígrafe se celebraron los días 24 de junio de 2003, 27 de enero y 17 de febrero de 2005, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Puerto Rico Telephone Company, en adelante la PRTC o la Compañía, compareció representada por los Lcdos. Gregorio Ramos Rodríguez¹ y José J. Santiago, Asesores Legales y Portavoces, y el Sr. Fernando Arroyo, Oficial Laboral. La Sra. Bernice Y. León, Especialista de Fraude, y el Sr. José B. Vázquez Segarra, Investigador, ambos adscritos al Departamento de Seguridad de PRTC, comparecieron como testigos.

La Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante la HIETEL o la Unión, compareció representada por el Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez, Asesor Legal y

¹ Surge del récord que el licenciado Ramos Rodríguez asumió la representación de la Compañía sólo en la primera audiencia.

Portavoz, y el Sr. José D. Díaz González, Oficial de la Unión. El querellante, Sr. Rubén Durand Irizarry, también estuvo presente y testificó.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el **29 de abril de 2005**, cuando expiró la extensión del plazo original; extensión que fue concedida a petición de la Unión para que ésta pudiera presentar su alegato².

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

El Patrono propuso la siguiente sumisión:

“Que el Árbitro determine si el despido está o no está justificado. De determinar que no lo está, que provea el remedio adecuado conforme a derecho, según lo dispuesto en el Artículo LVII [(Procedimiento para Querellas) del convenio entre las partes], Sec. 3 [Arbitraje (a)].”

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“Determinar, de conformidad con el convenio colectivo vigente, si un despido en la PRTC puede o no prevalecer considerando que previo al mismo la PRTC negoció con la HIETEL una medida disciplinaria que consistió en una

² La Compañía, que radicó su alegato el 23 de febrero de 2005 (esto es dentro plazo original), presentó “Moción Solicitando Eliminación de Alegato Radicado Tardíamente por la Hermandad y para que se Elimine Prueba no Admitida en Evidencia”. Luego de considerar las respectivas mociones y la réplica de la Unión a la moción de la Compañía, el árbitro resuelve que **no procede** tener por no radicado e ignorar el alegato de la Unión toda vez que el mismo fue presentado el 28 de abril de 2005, esto es, dentro del plazo de prórroga concedido.

suspensión de empleo y sueldo la cual el querellante cumplió y luego de reintegrarse al trabajo y haber trabajado por más de una semana es despedido por los mismos hechos. En la alternativa, determinar, de conformidad con el convenio colectivo vigente a la fecha de los hechos, si el despido de que fue objeto el querellante Rubén Durand Irizarry estuvo o no justificado.

De determinarse que un despido en la PRTC no puede prevalecer considerando que previo al mismo la PRTC negoció con la HIETEL una medida disciplinaria que consistió en una suspensión de empleo y sueldo la cual el querellante cumplió y viola los términos del convenio y el derecho del querellante al debido proceso y justifica dejar sin efecto el despido de que fue objeto, y / o, de determinarse que el despido no estuvo justificado, que el Honorable Árbitro provea el remedio adecuado."

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos³, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, conforme al convenio colectivo aplicable, si el despido del querellante, Sr. Rubén Durand Irizarry, fue o no justificado. De determinar que el mismo no fue justificado, proveer el o los remedios adecuados, conforme al propio convenio.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La Sra. Carmen Cartagena, Supervisora de CTI, refirió el siguiente asunto al Área de Control de Fraudes del Departamento de Servicios de Seguridad, para la

³ Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"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 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."

investigación correspondiente: Durante un inventario de líneas telefónicas de PRTC, se advirtió la posibilidad de **fraude** que implicaba el uso de la línea telefónica **793-6943**. Durante el proceso de verificación, se advirtió que se realizó una programación para que las llamadas recibidas en dicha unidad fueran transferidas, automáticamente, al teléfono celular identificado con el número 385-0792, propiedad del querellante, pero en posesión de su cónyuge, mientras éste se encontraba fuera de Puerto Rico en un adiestramiento. Ya iniciada la investigación, se advirtió que la programación anterior fue cambiada para que las llamadas recibidas fueran transferidas a la unidad telefónica identificada con el número 1-407-522-0919, propiedad del Sr. Iván Durand, padre del querellante. Este artilugio permitió al querellante realizar llamadas de larga distancia sin cargo, porque el cargo por tales llamadas lo hacían a la unidad identificada con el número **793-6943**.

El 21 de junio de 2001, se celebró una reunión en la que se discutieron los hallazgos de la investigación realizada por el Sr. José Vázquez Segarra; la cual vinculó al querellante³ con el alegado esquema de fraude. El querellante, quien fue entrevistado durante el proceso investigativo, el día de la antedicha reunión, fue confrontado con tales hallazgos y aunque admitió su culpa, recalcó “que no lo hizo con malas intenciones ni por dinero... que estaba arrepentido... que no volvería a repetir los hechos

³ Éste se desempeñaba las funciones de Técnico de Servicios Especiales, y como tal tenía acceso al equipo y dominaba la técnica para programar el servicio de transferencia de llamadas o “call forward”

[y] que... antes de saber sobre la investigación voluntariamente [canceló la programación] ”.

El informe de investigación concluye que “al señor Durand inutilizar el número 793-6943 provocó pérdidas a la Compañía por la apropiación de ese número que lo utilizaba para su uso personal y sin la debida autorización. La pérdida se ha estimado desde el mes de septiembre de 2000 hasta el mes de junio de 2001 en cargos por instalación y renta mensual por un período de 9 meses ascendente a \$332.60.” Se concluye, además, en dicho informe que “esta cantidad no incluye las llamadas de larga distancia pues esta información aún no está disponible y debe ser suministrada por el Departamento de ITS.”

Los respectivos representantes de PRTC y de la Unión consideraron la posibilidad de imponer al querellante un castigo menos severo que el despido; el cual consistía en una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días que comenzaría a extinguirse el 21 de julio de 2001. El señor Durand retornaría a trabajar el 5 de septiembre de 2001. El Sr. José D. Díaz, en representación de la Unión, y el propio señor Durand suscribieron una estipulación que recogía tales acuerdos, el 20 de julio de 2001; no obstante, la misma no está suscrita por representante alguno de la Compañía.

El querellante, efectivamente, estuvo suspendido de empleo y sueldo durante 30 días; esto es, desde el 21 de julio de 2001 hasta el 4 de septiembre de 2001. El querellante se reincorporó a su trabajo el 5 de septiembre de 2001 y trabajó 9 días, antes de ser despedido; esto es, hasta el 18 de septiembre de 2001. El despido le fue

notificado al querellante mediante carta con fecha del propio 18 de septiembre, y en la misma se le imputó al querellante la infracción de las Reglas 13, 28, 31, 39 y 51 del Reglamento de Disciplina.

El querellante ofreció pagar los gastos en que incurrió la Compañía por motivo de la investigación y los costos asociados con las llamadas, y a ese fin emitió el cheque # 1475 con fecha del 19 de septiembre de 2001, por la cantidad de \$500.00. En la carta de trámite que acompañaba al referido cheque, el querellante también se comprometió a pagar cualquier otra cantidad que la Compañía tuviera a bien cobrarle. La Compañía no aceptó el pago.

Esta es la primera vez que el querellante es objeto de una acción disciplinaria. El querellante, a través de la Unión, impugnó la medida disciplinaria por considerar la misma arbitraria y caprichosa. Recalcó que la Compañía pretende castigarlo dos veces por los mismos hechos.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía afirma que el despido del querellante fue justificado. Sostiene que “[a] parte de que la prueba sometida por la Unión no establece que se haya llegado a [un] acuerdo por no aparecer en la alegada estipulación la firma de los funcionarios de la PRTC, dicha controversia fue ya resuelta mediante determinación que es ya final y firme por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo... no hay duda de que en el presente caso se cumple con todos los requisitos para la aplicación de la doctrina de cosa juzgada... existe identidad de partes... ante la Junta Nacional y ante este

Negociado, las partes son la HIETEL y la PRTC... [y las mismas] han comparecido en la misma calidad... en ambos casos la Unión solicita que se ponga en vigor el mismo alegado acuerdo transaccional de modo que se ordene la reinstalación del empleado querellante...; al cumplirse con los requisitos para la aplicación de la doctrina de cosa juzgada y / o impedimento colateral, no puede la Unión ahora litigar nuevamente lo que ya litigó en la Junta Nacional y perdió." Sostiene, además, que "[a]nte la inexistencia de acuerdo alguno, veamos pues si el despido del querellante fue uno justificado... [s]egún fue establecido..., el despido de un empleado que 'tiene su origen no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa' se considera como un despido por justa causa."

"Por otro lado, la Unión sostiene, entre otras cosas, que "si el Patrono suspendió al querellante de empleo y sueldo por treinta días por los hechos imputados no podía despedirlo...". Agrega que "la prohibición constitucional de la doble exposición en el campo de derecho criminal consiste de tres garantías separadas: (1) protege contra un segundo proceso por un mismo delito luego de una convicción; (2) protege contra un segundo proceso por un mismo delito luego de una absolución; (3) **protege contra castigos múltiples por un mismo delito...**, y que **el despido del querellante... viola el principio de doble exposición según éste ha sido interpretado y aplicado en el campo del derecho laboral.**"

De entrada es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión y el convenio colectivo

que especifica que el árbitro está obligado a decidir “**conforme a derecho**”; véase lo dispuesto acerca del arbitraje en la Sección 3 del Artículo LVII del convenio entre las partes. Ello "significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros." Véase JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 68 (1979), y AEP vs. Unión Independiente de Empleados de la AEP, 130 DPR 983 (1992). Significa, además, que en caso de despido el árbitro estará impedido de variar el castigo de despido impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 221.

Aclarado ese punto, se advierte que, independientemente de que existiera o no un acuerdo entre la Unión y la PRTC, y de que aplique o no la doctrina de cosa juzgada y / o la de impedimento colateral, este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación del despido del querellante.

Como las partes requieren al árbitro que resuelva la controversia de epígrafe **conforme a derecho**, éste debe recurrir a la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**, para obtener la definición de despido justificado. Esta ley reviste especial importancia

en todos los casos que envuelven una reclamación por despido, porque toda determinación de justa causa para el mismo debe hacerse de conformidad con las disposiciones de dicha ley y la jurisprudencia que la interpreta, aun cuando se trate de una reclamación instada al amparo de un convenio colectivo. Esto obedece a que la misma establece lo que constituye justa causa para el despido. Véase **La Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80** que fue adoptada por el Departamento del Trabajo. Adviértase, además, que el mencionado estatuto también crea (en su Artículo 8) una presunción de que el despido del empleado fue injustificado. Le toca al patrono rebatir dicha presunción⁶. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase **Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994)**, **Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989)**, y **Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979)**.

⁶ En lo que concierne a este aspecto del debido proceso, el árbitro también está subordinado al derecho sustantivo vigente. Asimismo, es preciso destacar la siguiente expresión de un reconocido árbitro acerca de a quien le corresponde el peso de la prueba en casos de imposición de medidas disciplinarias:

“In discipline case the initial burden is on the employer to prove that the grievant misconduct himself is a manner warranting discipline. If the employer sustains the burden, then the burden shifts to the Union to establish, if it seeks to have the arbitrator award a lesser penalty, that the discipline imposed is overly severe. In other words, once the employer has convinced the arbitrator that some penalty is justified, the employer’s judgment as to the extensiveness of the penalty should normally be upheld, i.e., it should not be decreased unless the union persuades the arbitrator that under circumstances the penalty is unreasonable”. Véase **Linear, Inc., 48 LA 319 (Frey, 1966)**. Véase, además, **How Arbitration Works**, de Frank y Edna A. Elkouri, 1985, BNA, Washington DC, página 324.

En cuanto al “quantum” de prueba, es preciso destacar que no es extraño que al patrono se le exija que establezca el hecho de la justificación con **evidencia clara y convincente**, en un caso de despido por conducta ilegal o inmoral, cuyo desenlace puede destruir la reputación del ex empleado en la comunidad y / o reducir sus posibilidades de empleo futuras. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 216.

Está claro que es injustificado el despido por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**; véase, además, Vélez vs. Pueblo International, 135 DPR 500 (1994), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 543 (1979).

Es preciso recordar, además, que nuestro derecho **no** favorece el despido como una sanción a la primera infracción cometida por un empleado, a no ser que la protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran así lo requiera dada la intensidad del agravio. Dicho de otro modo, constituye una falta u ofensa grave que puede dar lugar al despido sumario aquella que es tal naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del empleado que resulta tan lesivo a la paz y al orden de la empresa que constituiría una imprudencia del patrono esperar su reiteración para despedir al empleado. Véase Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 544 (1974).

Nótese que en el presente caso, no hay duda de que el querellante cometió los actos que se le imputan ya que así lo admitió en los procedimientos de quejas y agravios, y de arbitraje. Tampoco hay duda de que los mismos revelan una actitud o detalle del carácter del empleado que resulta lesivo a la paz y al orden de la empresa, ni de que es altamente reprobable el que un empleado utilice equipo y herramientas de PRTC para realizar llamadas personales, con cargo a la propia PRTC⁴; no obstante todo lo anterior, **no procede** despedir al querellante porque ya le habían impuesto una suspensión de empleo y sueldo por los mismos actos⁵.

Es preciso citar la siguiente expresión acerca de la doctrina de la doble exposición de dos reconocidos comentarista en materia de relaciones industriales, quienes a su vez citan a reconocidos árbitros:

“Deeply rooted in the America tradition of justice is the concept of the double jeopardy-the principle that a man shall not be twice punished, or even exposed more than once to the risk of punishment, for the same offense. It seems to me that principle has been violated here. Whatever misconduct [the grievant] was guilty of was committed prior to his layoff. I do not think the Company can be allowed to come back at a later date and say, ‘We have decided that the

⁴ Se advierte que la Compañía, en el ejercicio de sus facultades como patrono, adoptó e implantó un Reglamento de Disciplina con el propósito de proveer una guía en la administración de un programa de disciplina en el trabajo para todo el personal, garantizando de ese modo el buen y normal funcionamiento de la empresa y asegurando la uniformidad en la aplicación de castigo en los casos de infracción a las normas de conducta, y que el propio reglamento castiga la “apropiación... retención indebida o uso no autorizado de propiedad, equipo, herramientas, dinero u otro valor de la Compañía” con pena de hasta despido en la primera falta.

⁵ En vista de lo señalado por el Vicepresidente de Recursos Humanos de la PRTC, Sr. Ben Fernández en el sentido de que no recuerda si al querellante le fue impuesta una suspensión de empleo y sueldo por los mismos actos que dan lugar al despido, es preciso recordar que “[l]a aquilatación de prueba es la función más delicada que corresponde a un [juzgador]”; que “[p]ara ello debe poner a contribución su conocimiento de la vida diaria, y con fino escalpelo practicarla delicada intervención de separar los distintos elementos de la prueba y atribuirles su verdadero peso”, y que “los [juzgadores] no debemos, después de todo ser tan inocentes como para creer declaraciones que nadie más creería.” Véase Montalvo vs. Herrera y Maryland Casualty Co., 89 DPR 428.

penalty was not severe enough; because of what we have now learned about earlier conduct, you are discharged’.

...

The so-called double jeopardy rule preventing imposition by management of more than one penalty for a single offense is not seriously questioned in any arbitral authority. It is a salutary and necessary rule going to the very heart of the due process and fundamental fairness. If a second penalty may be involved for one offense, why not a third and where and when will it stop? The worker is entitled to know his case is determined and settled and that further discipline will apply only if he errs anew.

...” Véase, de Marvin F. Hill, Jr. Y Anthony V. Sinicropi, Evidence in Arbitration, 2^{da} ed., 1990, BNA, Washington, DC, páginas 54-56.

En Puerto Rico, la mera falta de confianza del patrono en el empleado **no** constituye justa causa para el despido; de no ser así, sería ilusoria la protección contra despido injustificado. Por supuesto, el empleado puede infringir las reglas y reglamentos adoptados por el patrono, esto es, demostrar negligencia, ineptitud o ineficiencia en el desempeño de sus funciones, incurrir en fraude, deslealtad o falta de honradez, etc., y esos hechos objetivos pueden despertar en la mente del patrono una “falta de confianza”; entonces, no se trataría del mero sentimiento subjetivo del patrono y considerando todas las circunstancias hay justa causa para **una** acción disciplinaria.

Los árbitros consideran la protección contra despidos injustos como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que los despidos sean por justa causa máxime cuando el convenio colectivo

contiene una disposición en ese sentido⁸. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: “El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro”. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.

En ausencia de evidencia que tienda a establecer que la suspensión de empleo y sueldo impuesta al querellante no era final; que la Compañía difirió la imposición de la pena máxima del despido, y / o que existe cualquier otra circunstancia que justifique la imposición de un doble castigo al querellante, no se puede sino concluir que la Compañía **no** cumplió satisfactoriamente con la exigencia de probar mediante **evidencia clara y convincente** que el despido fue justificado; en consecuencia, procede que el árbitro ordene la reposición con paga retroactiva del querellante. Véase El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, páginas 221 y 600. Estos son los remedios más usados por los árbitros en casos de arbitraje laboral por despido **no** justificado. Este proceder guarda relación de conformidad con las doctrinas legales prevaletes, las

⁸ La Sección 2 del Artículo III del convenio colectivo aplicable dispone, en consonancia con la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según enmendada, lo siguiente: “Si cualquier empleado entiende que se le ha tratado discriminatoria, arbitraria o injustamente de acuerdo con los términos de este contrato o cualquier disposición de este contrato se ha violado por cualquier acción que tome la Compañía... tal alegación será sometida por la Hermandad o por el empleado al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio.”

disposiciones legales vigentes y la política laboral vigente en esta jurisdicción. Debemos recordar que la exclusividad de remedio de la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado** no aplica cuando están envueltos convenios colectivos. Véase **JRT v. Securitas, Inc., 111 D.P R. 580, 584 (1981)**, en donde se cita con aprobación una expresión de nuestro Tribunal Supremo en **Wolf v. Neckwear Corporation, 80 DPR 537, 543 (1958)**, a saber: “ Es en los convenios colectivos donde a menudo se concretan las causas justas de despido de los trabajadores. Casi siempre, en la práctica, los sindicatos y los patronos prefieren mantener una noción indeterminada y flexible de 'justa causa' para el despido y someter a arbitraje cada caso específico en que haya discrepancia. Naturalmente, en dichos convenios colectivos de trabajo, la ausencia de causa justa da derecho a la reposición, y no se trata pues de una simple cuestión de mesada...”.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

Vistas y consideradas las circunstancias en el presente caso, al querellante le impusieron como castigo, el 20 de julio de 2001, una suspensión de empleo y sueldo de 30 días, la cual, dicho sea de paso, él cumplió; en consecuencia, se deja sin efecto el despido del Sr. Rubén Durand Irizarry, y se ordena que éste sea repuesto en su antiguo empleo y se le pague el salario dejado de percibir por razón del despido amén de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda. Se ordena, además, el pago de la suma equivalente al 25% de

la indemnización básica que finalmente se determine, por concepto de honorarios de abogado.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de junio de 2005.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 22 de junio de 2005; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ D DÍAZ
REPRESENTANTE
H I E T E L
543 CALLE ESMIRNA
SAN JUAN PUERTO RICO 00920-4707

SR JOSE R PONCE
DIRECTOR DEPARTAMENTO
ASUNTOS LABORALES
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PUERTO RICO 00936-0998

LCDO JAIME E. CRUZ ÁLVAREZ
CONDominio MIDTOWN
420 AVE PONCE DE LEÓN SUITE 510
SAN JUAN, PR 00918

LCDO JOSÉ J SANTIAGO MELÉNDEZ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 353607
SAN JUAN, PR 00935-3607

JANETTE TORRES CRUZ
SECRETARIA