

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

HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE
PUERTO RICO, INC.
(PATRONO)

Y

UNIÓN LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y
EMPLEADAS(OS) DE LA SALUD-
ULEES
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-3508

SOBRE: DESPIDO BRENDA DALMAU

ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se llevó a cabo el 10 de octubre de 2012, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico

El caso quedó finalmente sometido para su adjudicación el 28 de febrero de 2013, cuando se recibió en este Negociado de Conciliación y Arbitraje el "Memorial" escrito de la Unión en apoyo de su posición.

Debemos indicar para fines de aclaración que el caso de autos lo tenía asignado originalmente la árbitro Betty Ann Mullins Matos y que fue ella quien presidió la vista de arbitraje del caso de autos el 10 de octubre de 2012.

Posterior a presidir la vista, la árbitro Mullins Matos se acogió al retiro el pasado 15 de junio de 2013, quedando entonces el caso de autos sometido para su decisión y adjudicación.

La dirección de este Negociado de Conciliación y Arbitraje envió entonces a las partes una terna de árbitros el 18 de junio de 2013 para que el árbitro seleccionado decidiera y adjudicara la controversia del caso de autos y resulto seleccionado el árbitro suscribiente.

El caso de autos le fue asignado al árbitro suscribiente el jueves, 29 de agosto de 2013 para su decisión y adjudicación.

Estamos listos y preparados para resolver conforme a los documentos, las grabaciones, los exhibits, el récord y toda la prueba que obra en el expediente, así como los memorandos de la Unión y el Patrono, y así lo hacemos.

La comparecencia registrada en la vista del 10 de octubre de 2012 según obra en el récord y en el expediente del caso de autos fue la siguiente:

Por el Hospital Auxilio Mutuo, en adelante denominado "el Hospital" o "el Patrono" comparecieron la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, Asesora Legal y Portavoz, la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos, la doctora Aboumar, testigo y las Sras. Maggie Negrón, Nancy González y Luz Camareno, testigos.

Por la ULEES en adelante denominada "la Unión" comparecieron el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Aníbal Alago, Delegado y la Sra. Brenda Dalmau, Querellante.

Las partes no lograron un Acuerdo de Sumisión en este caso, razón por la cual cada una sometió su respectivo Proyecto de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

"Que este Honorable Árbitro determine, a la luz del Convenio Colectivo y conforme a derecho:

"1. Si el Despido de la Querellante fue uno en el que medió justa causa.

2. De entender que medió justa causa para el despido que se proceda a la desestimación de la querella.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

"Que el Honorable Árbitro resuelva conforme al Convenio Colectivo si el despido de la unionada Sra. Brenda Dalmau estuvo o no justificado.

Si determina que no lo estuvo que provea el remedio conforme al Convenio Colectivo".

II. SUMISIÓN

Conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el Artículo XII - Sobre la Sumisión-en su Inciso b¹, entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

Que el árbitro determine si el despido de la Sra. Brenda Dalmau estuvo o no justificado.

De no estarlo que el árbitro determine el remedio apropiado.

¹ b) En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el Árbitro requerirá un Proyecto de Sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El Árbitro determinará el (los) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios."

De estarlo que se desestime la querella.

III. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

ARTÍCULO X

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

- A. Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el significado, la aplicación o interpretación o extensión de las disposiciones del presente Convenio, o cualquier cláusula o frase del mismo, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

PRIMER PASO

Todo empleado que desee tramitar una queja o agravio, deberá presentar dicha queja, de por sí o a través de su delegado ante el(la) Director(a) de Recursos Humanos del Hospital dentro de los diez (10) días laborables siguientes a que se le presente dicha queja o agravio. Dentro de los diez (10) días laborables siguientes a que se le presente dicha queja él(la) Directora de Recursos Humanos convocará a una reunión entre las partes para discutir la querella ante su consideración. Luego de celebrada dicha reunión, el(la) Director(a) de Recursos Humanos presentará su decisión por escrito dentro de los próximos diez (10) días laborables de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho período. En caso que él(la) Director(a) de Recursos Humanos se vea imposibilitado (a) de tramitar el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios aquí descrito, dicho oficial podrá ser sustituido (a) por él(la) Director(a) de Enfermería.

SEGUNDO PASO

- A. Si la Unión no está conforme con la decisión del (la) Directora de Recursos Humanos o él(la) Directora de Enfermería, la Unión podrá, no más tarde de diez (10) días laborables después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recurra a arbitraje. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada a la otra parte. En tal caso, las partes seleccionarán un árbitro de una terna de árbitros sometida por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. El árbitro será seleccionado mediante el proceso de eliminación.
- B. En caso de despido o suspensión disciplinaria de un empleado, si el árbitro determinará que el despido o la suspensión disciplinaria fue sin justa causa, el árbitro ordenará la reposición del empleado con paga atrasada a la fecha del despido o la suspensión y actuará de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo.
- C. Si el árbitro determinará que el despido o la suspensión disciplinaria debe ser modificada, el árbitro determinará la acción disciplinaria a ser impuesta, de acuerdo a la evidencia presentada.
- D. Si el árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue por causa justificada, sostendrá la misma.
- E. El árbitro deberá señalar la fecha, hora y sitio en que habrá de celebrarse la vista del caso y deberá notificar a las partes con no menos de diez (10) días calendarios de anticipación, a menos que las partes de mutuo acuerdo renunciaren por escrito a dicha notificación o modifiquen el término de la misma.
- F. Cuando las partes refieran un asunto arbitrable al procedimiento de arbitraje, se conviene en someter una sumisión escrita, especificando la controversia a resolverse.

- G. El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo. El árbitro no podrá en forma alguna permitir, conceder o declarar extensión o renovación alguna de este Convenio Colectivo. Un laudo emitido en violación de este inciso, será nulo y sin efecto.
- H. Si cualquiera de las partes contratantes de este Convenio excediera los límites fijados en este Artículo para la tramitación de las quejas y agravios, la queja o el agravio será tratada como resuelta en contra de la parte que excedió los períodos de tiempo aquí especificados, excepto cuando las partes acuerden por escrito extender dichos límites de tiempo.
- I. Para tener efecto las notificaciones de acuerdo con este Artículo, serán entregadas personalmente por una parte a la otra, o enviadas por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.
- J. El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho.
- K. La decisión del árbitro será final y obligatoria excepto cuestiones de derecho que puedan surgir y cuyas cuestiones de derecho puedan ser apeladas a una corte de jurisdicción competente por cualquiera de las partes.

IV. PRUEBA CONJUNTA SOMETIDA

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo suscrito entre las partes con vigencia del 2010 al 2012 para los (las) Enfermeros(as).

V. HECHOS CONCLUÍDOS POR EL ÁRBITRO

Los hechos concluidos por el árbitro suscribiente a base de toda la prueba que obra en el expediente del caso de autos son los siguientes:

1. La Unión radicó en este Negociado de Conciliación y Arbitraje su reclamación para impugnar la comunicación del 17 de mayo de 2011 mediante la cual el Hospital notificó la separación permanente de empleo y sueldo a la Sra. Brenda Dalmau en adelante denominada "la Querellante" el 15 de junio de 2011.
2. La Querellante del caso de autos se desempeñaba como enfermera graduada y estaba asignada al 3er. piso también conocido como "San Vicente" donde se atienden pacientes renales en el Hospital Auxilio Mutuo de Puerto Rico.
3. El 7 de marzo de 2011 durante el turno de 3:00 a 11:00 p.m. la querellante estaba en el proceso de entregar el turno al personal del próximo turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. cuando surgió un incidente.
4. La Querellante tenía a su cargo la caja de narcóticos y otra enfermera, la Sra. Ruth Santiago quien comenzaba a trabajar en el turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. sería entonces la encargada de los narcóticos. La norma, la práctica, el uso y la costumbre en el Hospital, es que los narcóticos se contabilizan conjuntamente por la enfermera que los va a entregar así como por la que los va a recibir. La enfermera Santiago, en violación a dicha norma, tan pronto arribó al área de trabajo comenzó a contabilizar los narcóticos sin la autorización, ni consentimiento de la Querellante, y sin la presencia de ésta. La señora Santiago le indicó a la Querellante que las pastillas "Klonopin" no cuadraban y que supuestamente faltaba una (1). Este conteo lo realizó la señora Santiago sin que estuviese presente la Querellante ya que ésta se encontraba tomando una orden médica. Luego de tomar la orden médica, y cumpliendo con las funciones de su cargo, la Querellante se acercó donde la señora Santiago, quien realizó un nuevo conteo de la caja de narcóticos. La Querellante personalmente realizó otro conteo para tratar de determinar dónde estaba el error, procediendo a buscar en los alrededores para ver si encontraba la pastilla desaparecida, preguntándole entonces la Querellante a otras enfermeras graduadas si sabían algo sobre el asunto.
5. Luego de la búsqueda infructuosa de la pastilla, la Querellante examinó todos los "Kardex" de los medicamentos para establecer

qué paciente tenía ordenado el medicamento "Klonopin", y determinar si a alguna de las enfermeras se le había olvidado anotar el narcótico, lo que podía ser una posibilidad, pero esto tampoco arrojó resultados, por lo que aparentemente había una "Klonopin" extraviada.

6. La "Klonopin" desaparecida se extravió cuando la enfermera Santiago tomó el control de la caja de narcóticos sin la autorización de la Querellante.
7. Ante el cuadro anterior, la enfermera Santiago, una empleada de mucha más experiencia que la Querellante, le indicó a ésta de que lo más conveniente era llamar a la doctora Aboumar², por que según la señora Santiago, había que buscar la forma y manera de cuadrar la caja de narcóticos. La señora Santiago le sugirió a la Querellante que cuando llamara a la doctora Aboumar le indicara que se le administró un medicamento por error a un paciente, para así obtener una orden médica y cuadrar la caja de narcóticos. La señora Santiago también le indicó a la enfermera Omayra Martínez, quien estaba en el mismo turno, lo que se iba hacer y todas estuvieron de acuerdo.
8. Surgió de la prueba que fue la enfermera Santiago la que ideó el hecho de plantearle a la doctora Aboumar que la "Klonopin" se le administró al paciente de la habitación núm. 353, cama dos (2), y que dicho medicamento estaba ordenado para el paciente de la misma habitación 353 cama uno (1), el cual había sido dado de alta durante el turno de 3:00 pm a 11:00 pm. Ninguno de los pacientes de la habitación 353 estaba asignado a la Querellante y era la enfermera Omayra Martínez quien los atendía.
9. Luego de instruir a las otras dos (2) enfermeras de lo que se haría, la señora Santiago, quien extravió la pastilla, marcó personalmente el número telefónico de la doctora Aboumar, entregándole el auricular a la Querellante para que ésta fuese la que hablase con la doctora. Se le explicó a la doctora que se le había administrado por error el medicamento a un paciente que no le correspondía, el cual había sido dado de alta. La prueba demostró que la doctora Aboumar impartió una orden médica

² No surge del expediente ni del récord del caso el primer nombre de la doctora Aboumar. Solo se menciona su apellido.

vía teléfono para que se administrase el "Klonopin" y otro medicamento a un paciente de la habitación 353. La enfermera Omayra Martínez, quien tenía a cargo los pacientes de la habitación núm. 353, transcribió la orden médica en el expediente correspondiente, mientras se continuaba la búsqueda del medicamento supuestamente desaparecido.

10. La Querellante aceptó a sus supervisores su responsabilidad en el incidente, pero aclarándoles que fue la señora Santiago quien extravió la pastilla, y luego de ello las orientó, a ella y a la Sra. Omayra Martínez, que lo más conveniente era llamar a la doctora Aboumar. La Querellante entiende, lo que es razonable, que existe una responsabilidad compartida entre las tres (3) enfermeras, por lo que la sanción que se le imponga no debe ser mayor a la de la señora Santiago.
11. De la prueba testifical y documental presentada por las partes se desprende en el caso de autos que en la Unidad Renal, donde acontecieron los hechos, se estaba trabajando el día 7 de marzo de 2011, con muy poco personal y con exceso de trabajo.
12. La Sra. Luz D. Camareno, supervisora clínica de la Unidad Renal, le recomendó a la Querellante que en el documento que ésta suscribió el 16 de abril de 2011, pidiera disculpas a la administración del Hospital por el error cometido, que explicara que era la primera vez que le sucedía algo así en el trabajo, que asegurara que no volvería a pasar, que había aprendido de esa experiencia, y que lo que ella hizo fue conjuntamente con las enfermeras Santiago y Martínez. Sugiriéndole además a la Querellante que en el escrito indicara que no hubo ningún paciente afectado por los actos llevados a cabo por las tres (3) enfermeras. La querellante entonces sometió el escrito siguiendo las instrucciones de su supervisora.
13. El Hospital presentó como testigo a la doctora Aboumar, quien alegó que a la paciente para la cual ella dictó la orden médica por teléfono, estaba a cargo de la Querellante pero la propia prueba patronal contradice a la doctora, o dicho de otra forma, la doctora con su testimonio contradijo a la del Hospital, ya que la paciente estaba al cuidado de la enfermera Omayra Martínez. Cuando la Querellante se enteró que la doctora Aboumar, negaba haber

impartido la orden médica por teléfono, pidió confrontarse con la doctora ya que estaba segura y convencida que le había impartido la orden médica, y aún lo está al día de hoy.

14. En resumen, los hechos se contraen a que la señora Santiago, una enfermera de experiencia, intervino indebidamente en una caja de narcóticos que aún no se le había entregado, sin la presencia de la encargada de dicha caja de narcóticos, la Querellante. Alegando la señora Santiago que faltaba una pastilla, lo que no es imputable a la Querellante. Santiago, luego de extraviar las pastillas, convenció a la Querellante y a la señora Martínez de que se llamara a la doctora Aboumar para obtener una orden médica. La señora Santiago personalmente marcó el número telefónico de la doctora, entregándole el auricular a la Querellante para que hablara ella.
15. El patrono suspendió de empleo y sueldo por cinco (5) días a la Sra. Ruth Santiago, enfermera con nueve (9) años de experiencia en el Hospital, quien fue quien creó todo el problema. Suspendió de empleo y sueldo por diez (10) días a la Sra. Omayra Martínez, una enfermera que apenas tenía un (1) año de experiencia en el Hospital, y despidió a la Querellante una enfermera con apenas dos (2) años de servicio, quien fue víctima de las actuaciones impropias de la señora Santiago. Las sanciones impuestas a las enfermeras no guardan proporción con las actuaciones de cada una de ellas, y a quien tuvo la mayor responsabilidad la Sra. Ruth Santiago solo se le suspendió de empleo y sueldo.
16. Al momento de acontecer el incidente del caso de autos la querellante solo tenía en su historial disciplinario una amonestación escrita por ausencias y tardanzas pero ninguna falla en sus ejecutorias como enfermera.
17. Por razón del despido de la Querellante la Unión radicó la presente querrela objeto del caso de autos ante este Foro de Arbitraje.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Vista y analizada la prueba desfilada en el caso de autos somos de opinión que no procede el despido de la Querellante y que lo que procede es una modificación de la medida disciplinaria impuesta a ésta. Veamos.

Inicialmente debemos señalar que:

“La Regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quien tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. J.R.T. de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital 119 D.P.R. 62 (1987).

Somos de opinión que el Hospital no descargo el peso de la prueba necesario en este caso ya que a nuestro entender no presentó evidencia suficiente en derecho para sostener los hechos que se le imputan a la Querellante.

Sobre lo anterior debemos señalar que el peso de la prueba constituye un elemento importante y fundamental del debido proceso de ley la cual tiene que ser descargada por la parte patronal en un caso disciplinario. En los casos de disciplina el patrono tiene el peso de la prueba por haber tomado la acción que ha precipitado la imposición de la sanción al empleado. El peso de la prueba consiste en que el patrono tiene que probar y establecer que hubo justa causa para disciplinar al empleado.

Vista y analizada la prueba del caso de autos, entendemos que el Hospital no presentó prueba suficiente para sostener todos los hechos que produjeron el despido de la Querellante.

Los tratadistas en el campo laboral señalan que toda acción disciplinaria comprende dos cuestiones a saber:

- a. Si hubo justa causa para la imposición de la medida
Disciplinaria por la falta cometida, y
- b. De haber justa causa para el castigo, el quantum de
disciplina al quejoso.

El principio de justa causa comprende lo siguiente: si el empleado cometió la falta, si se le concedió un debido proceso y si la medida fue razonable.

Definitivamente en el presente caso, según la prueba presentada, no se establecieron los hechos a que hace referencia la carta de despido, por lo que entendemos que no hubo justa causa para imponer la drástica medida disciplinaria del despido, por la supuesta y alegada falta cometida.

Es importante señalar que el principio de justa causa exige que debe haber una proporción entre la falta cometida y el castigo impuesto; la ausencia de este requisito torna en injustificada la sanción. En el caso de autos la Querellante no cometió la falta que se le pretende imputar, ya que no estableció mediante prueba suficiente en derecho que los hechos ocurrieran tal y como lo planteó el Hospital en la carta de despido.

Le corresponde al patrono probar la justa causa para que se pueda sostener el despido, lo que no se estableció con la prueba que se presentó en el caso de autos.

Como surgió de los hechos del caso, la Querellante le aceptó a sus supervisores su responsabilidad en el incidente pero reclamándoles que fue la señora Santiago quien extravió la pastilla y luego ella las orientó a la Querellante y a la señora Martínez que lo más conveniente era llamar a la doctora Aboumar.

La Querellante entiende, lo que es razonable, que existe una responsabilidad compartida entre las tres (3) enfermeras por lo que la sanción que se le imponga no debe ser mayor a la señora Santiago.

Es importante señalar además que era la primera vez que le sucedía algo así a la Querellante y además no hubo pacientes afectados por los actos llevados a cabo por las tres (3) enfermeras.

Además el día de los hechos había muy poco personal y había exceso de trabajo.

Por otro lado, al momento del incidente la Querellante solo tenía en su expediente una amonestación por ausentismo y esta falta no guarda relación con lo que se le imputa a la Querellante en el caso de autos, por lo que entendemos que no se justifica el despido en primera ofensa de la Querellante.

Debemos señalar que nuestro ordenamiento jurídico no favorece el despido de un empleado en su primera ofensa, a menos que la falta cometida por el trabajador sea de tal seriedad o naturaleza que ponga en riesgo el orden, la seguridad o la eficiencia en

el funcionamiento de la empresa. Pero entendemos que esa no es la situación en el caso de autos.

Aunque la Querellante aceptó su responsabilidad en el incidente del caso de autos, no obstante, concluimos que este incidente no fue de tal gravedad, magnitud o naturaleza como para constituir justa causa para el despido de la Querellante.

Entendemos que la sanción impuesta por el patrono no guarda proporción con la falta cometida para la Querellante.

Sin embargo, consideramos que la conducta demostrada por la Querellante no fue la correcta y apropiada y no debe ser tolerada por el patrono sin mediar alguna sanción disciplinaria.

Por tal razón y motivo, aunque la imposición del despido resulta ser una penalidad desproporcionada, la conducta demostrada por la Querellante debe ser reprochada y sancionada mediante la modificación de la medida disciplinaria por parte del Árbitro suscribiente.

Con relación a lo anterior debemos señalar que en el caso de *Molinary vs. A.A.A.* 103 D.P.R. 143 nuestro Honorable Tribunal Supremo señaló lo siguiente:

Es innegable la autoridad de un árbitro de variar una sanción disciplinaria si considera que la misma es muy severa y drástica según lo hemos reconocido en *Junta de Relaciones del Trabajo vs. Suc. Mario Mercado e hijos*, 74 D.P.R. 404, 407 (1953); *J.R.T. vs. Cooperativa Cafeteros*, 89 D.P.R. 498, 503-4 (1963).

En adición y para concluir, el propio Convenio Colectivo entre las partes en su Artículo X - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS, en su Segundo Paso, Inciso C, supra, faculta al árbitro para modificar el despido y determinar la acción disciplinaria a ser impuesta, de acuerdo a la evidencia presentada.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis y las conclusiones que anteceden emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

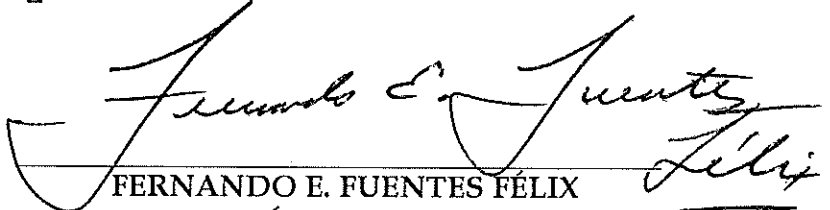
El despido de la Sra. Brenda Dalmau no estuvo justificado.

Estamos modificando la medida disciplinaria por una suspensión de cinco (5) días laborables de empleo y sueldo.

Se ordena que se le paguen a la Sra. Brenda Dalmau todos los haberes dejados de percibir menos los cinco (5) días laborables de suspensión de empleo y sueldo que hemos determinado que es lo procedente en este caso desde el momento en que la despidieron hasta el momento de su reposición en el trabajo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 3 de octubre de 2013.


FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 3 de octubre de 2013 y remitida copia


por correo a las siguientes personas:

SR ANÍBAL ALAGO
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA MARÍA VEGA
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO
PO BOX 1227
SAN JUAN PR 00919-1227

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

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA