

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS, (A.A.A.)
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA
AAA, (U.I.A.)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-3227¹.
Arbitrabilidad Sustantiva

CASO NÚM. A-09-1948
SOBRE: Destitución No Sumaria
Sr. Alberto Hernández Roldán

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se citó para verse en sus méritos en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 12 de junio de 2012. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación ese mismo día. Las partes acordaron y así solicitaron someter su evidencia documental y argumentos mediante alegatos escritos.

Por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante "la Autoridad" o "el Patrono", compareció: la Lcda. Joseline Rodríguez, asesora legal y portavoz.

Por la Unión Independiente Auténtica, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Carlos Ortiz Abrams, y el Lcdo. Jaime Alfaro, asesores legales y portavoces.

¹ Número administrativo que se le asigna a la arbitrabilidad sustantiva.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje², concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

II. SUMISIÓN

Determinar si la presente querrela es arbitrable sustantivamente o no. De no ser arbitrable, se desestima la querrela. De ser arbitrable, determinar si procede o no la destitución no sumaria del querellante.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO IX (B) PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

SECCIÓN 1 - En todos los casos de amonestación, despido o suspensión de empleo y sueldo de un trabajador, deberán formularse los cargos correspondientes, según se indica más adelante, los que estarán basados en las Normas de Conductas y el Procedimiento Disciplinario aquí dispuesto.

SECCIÓN 2 - CASOS NO SUMARIOS

1. Una vez que el supervisor inmediato tenga conocimiento oficial de los hechos, hará una investigación de los mismos y rendirá un informe no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de dichos hechos.

2. El supervisor inmediato someterá el original del informe de investigación al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales con su recomendación de formulación de cargos por la violación o violaciones cometidas, con copia al trabajador y al Presidente de la Unión. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su Representante Autorizado, tomará la acción disciplinaria que corresponde en un período no mayor de treinta (30) días laborables, a partir del recibo

² ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

de la recomendación de la formulación de cargos. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su Representante Autorizado preparará la carta de la formulación de cargos. La cual deberá indicar las violaciones a las reglas de conducta imputadas y las sanciones disciplinarias correspondientes.

3. La Notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal o por correo certificado a la dirección oficial según los récords de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Copia de los cargos será remitida por el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado al Presidente de la Unión mediante correo certificado con acuse de recibo.

4. La Unión tendrá quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que el Presidente de la Unión reciba la notificación de formulación de cargos, para radicar ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje una petición de vista Formal de Arbitraje.

5. La Unión solicitará una terna de tres (3) Árbitros a los fines de que las partes seleccionen el Árbitro que entenderá en la vista. Copia de la solicitud ponchada por el Negociado de Conciliación y Arbitraje será enviada de inmediato al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la A.A.A. Una vez se reciba la terna con los nombre de los tres Árbitros y dentro de un término no mayor de diez (10) días del recibo de la misma, la Unión eliminará un candidato, la A.A.A. otro y el que quede será el Árbitro que entenderá en la formulación de cargos. Una vez seleccionado, éste señalará la fecha en que se celebrará la vista. En estos casos no sumarios, la medida disciplinaria recomendada, quedará en suspenso hasta que finalmente se resuelva el caso por el Árbitro.

SECCION 3 - CASOS SUMARIOS

1. Solamente será causada para suspensión sumaria de empleo y sueldo o despido sumario después de celebrada la vista informal no evidenciaría los siguientes casos:

- a. Aprobación o uso indebido de fondos o bienes de la A.A.A.
- b. Falsificación o alteración de documentos oficiales
- c. Agresión
- d. Convicción por delito grave o delito que implique conducta inmoral
- e. Negligencia que ponga en peligro la vida o la seguridad de otros empelados o personas.
- f. Negarse injustificadamente a cumplir órdenes para ejecutar trabajos de emergencia para restablece servicios.

- g. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias controladas o introducir o usar bebidas alcohólicas o sustancias controladas en el trabajo.
- h. Hurtar propiedad de la A.A.A. de otros empleados o de los clientes.
- i. Destrucción de la propiedad.
- j. Portación ilegal de armas o manejo ilegal de explosivos en los recintos de la A.A.A.
- k. Cuando un grupo de empleados incurra en una violación del Artículo III, Inciso 6 de este convenio, y la violación continué después de transcurridas (8) horas laborables desde que la Autoridad se la haya notificado a la Unión para que lo corrija, y si la Unión la corrigiera dentro de dicho término, la Autoridad no podrá aplicar ningún castigo sumario o perentorio a menos que el empleado sea reincidente de esta falta en un período de tres (3) meses.
- l. Casos en que existan un peligro real para la salud, vida o la seguridad de los empleados o del pueblo en general.

Vista informal no evidenciaría

1. Será responsabilidad del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado, notificar al empleado la intención de despedirlo o suspenderlo sumariamente de empleo y sueldo mediante una formulación de cargos, y simultáneamente será citado para una Visa Informal no Evidenciaría a celebrarse ante el propia Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado no más tarde de los quince (15) días laborables siguientes a dicha notificación.
2. Al celebrarse la vista, el empleado podrá estar acompañado por el Presidente de la Unión, o su representante autorizado.
3. Si el empleado o la Unión no comparece a la vista informal no evidenciaría en la fecha y hora señalada y no ofrecen justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que han renunciado a la misma y la A.A.A. podrá de inmediato proceder a hacer efectivo el despido o la suspensión sumaría. Si es la A.A.A. la que no celebra la vista y no ofrece justificación razonable, se entenderá que desistió de la aplicación de la medida.
4. No se admitirán solicitudes de posposición de vista informal excepto por razones de fuerza mayor que hagan imposible la comparecencia del empleado y la Unión, las cuales deben ser claramente expuestas y debidamente documentadas en la correspondiente solicitud, en cuyo caso

la vista será celebrada en un término no mayor de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que la vista había sido señalada originalmente.

5. En la Vista Informal no Evidenciaria el empleado podrá hacer las alegaciones o los planteamientos que estime pertinentes y presentar aquella evidencia documental incluyendo declaraciones juradas que entienda le favorecen.
6. En lugar de asistir a la vista informal, el empleado podrá entregar por escrito en la Oficina del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado, no más tarde de la fecha en que se cita a la Vista Informal no Evidenciaria, sus alegaciones y prueba para sostener que la A.A.A. no debe despedirlo o suspenderlo sumariamente de empleo y sueldo.
7. En aquellos casos de mal uso de fondos públicos o cuando haya motivos razonables de que existe un peligro real para la salud, vida o seguridad de los empleados o del pueblo en general, se podrá suspender de empleo y no de sueldo al empleado entes de la Vista Informal no Evidenciaría.

Vista Formal de Arbitraje

1. Concluida la Vista Informal no Evidenciaria, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado, tendrá veinte (20) días laborables para notificar al empleado y a la Unión, la acción que a su juicio el caso amerite. La Unión tendrá veinte (20) días laborables para solicitar al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, uno de los Árbitros externos ya seleccionado por dicho funcionario. Los Árbitros seleccionados ejercerán sus funciones en forma alternada y rotativa. Copia de la solicitud ponchada por la oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos será enviada de inmediato por la Unión al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la A.A.A. Una vez designado, el Árbitro señalará la fecha en que se celebrará la vista para atender el caso. Los honorarios de estos Árbitros externos serán sufragados por el Departamento del Trabajo. En caso de renuncia o terminación del contrato o de los contratos existentes, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos nombrará nuevos Árbitros para ver estos casos.
2. En aquellos casos que surjan como consecuencia de auditorías internas o externas de la Autoridad o casos que surjan como consecuencia de investigaciones administrativas, se entenderá que para efectos de este artículo la Autoridad tiene conocimiento oficial de los hechos a partir de la fecha del Informe de Auditoría. Será a partir de esa fecha que comenzará a contar el término de cincuenta (50) días laborables para que el Director

de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado tome la acción que corresponda.

DISPOSICIONES GENERALES

1. Si el trabajador no hubiese sido suspendido temporalmente y la vista se celebre en uno de sus días libres, el tiempo utilizado por él en la vista le será pagado de conformidad con las disposiciones del Convenio, pero no tendrá derecho a cobrar horas extras de extenderse la vista más allá del horario regular de trabajo.
2. La compensación de los testigos será por cuenta de la parte que los cite, excepto que la compensación por dietas y gastos de transportación de los testigos que sean empleados será sufragada por la Unión y la A.A.A. en partes iguales.
3. En todo caso de violación a las reglas de conducta por parte de uno o más trabajadores, el Presidente de la Unión o su Representante Autorizado, podrá en cualquier etapa de los procedimientos solicitar al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, una reunión para discutir la posibilidad de transigir el caso. Dicha reunión no tendrá el efecto de paralizar los términos y procedimientos del caso.
4. Cuando por la naturaleza de la falta cometida, no esté a nivel del supervisor inmediato, recomendar la formulación de cargos el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, tomará la acción que corresponda en un período no mayor de cincuenta (50) días laborables, después de tener conocimiento oficial de los hechos relacionados con la violación de las normas de conducta cometidas por el empleado.
5. En los Casos Disciplinarios Sumarios, una vez resuelto el caso por el Árbitro si la determinación es favorable al querellante o los querellantes, la AAA, tendrá (30) días laborables, para pagarle al querellante o los querellantes, los salarios dejados de percibir y todos aquellos beneficios marginales que le hubieran correspondido, si hubiera estado trabajando durante el período de suspensión.
6. Los casos sumarios que se detallan en la Sección (3) de este artículo, tendrán que ser procesados y aplicada la medida disciplinaria dentro de los cincuenta días laborables de haber tenido conocimiento de los hechos que lo motivan. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tomará la acción que el caso amerite, dentro de dicho término, de no hacerlo carecerá del derecho a aplicar la medida disciplinaria previamente imputada.

IV. OPINIÓN

Al inicio de los procedimientos de rigor, las partes expresaron y luego suscribieron sus respectivas alegaciones en cuanto a los asuntos a resolverse en la presente controversia. La misma postura presentada por las mismas partes en otros casos, fue analizada y resuelta por la aquí suscribiente. Ante tales hechos, nos reiteramos en nuestra determinación, y hacemos acopio de la misma para atender el presente caso. Veamos.

ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El Patrono, en su Moción Solicitando Desestimación por Falta de Arbitrabilidad Sustantiva y/o Falta de Jurisdicción hizo un planteamiento jurisdiccional arguyendo cuestiones de orden sustantivo. Alegó, que el Negociado de Conciliación y Arbitraje carece de jurisdicción para entender en la querella presentada y mucho menos concederle al querellante remedio alguno; ya que conforme al derecho aplicable, el foro con jurisdicción primaria y exclusiva para tramitar reclamaciones por alegadas prácticas ilícitas es la Junta de Relaciones del Trabajo. Indicó, que el Negociado de Conciliación y Arbitraje no está facultado en ley para entender en la presente reclamación, donde la Unión alegó que la Autoridad violó el Convenio Colectivo. Por lo que solicitó la desestimación de la presente querella.

La Unión por su parte, sostuvo que es el Negociado de Conciliación y Arbitraje el foro que tiene jurisdicción para entender en la presente querella ya que a la fecha de los hechos existía y existe un Convenio Colectivo vigente entre las partes.

Nos corresponde determinar si la presente querrela es o no arbitrable sustantivamente.

La defensa de arbitrabilidad, se levanta en el foro arbitral para tratar de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que tiene ante sí. La arbitrabilidad sustantiva cuestiona la facultad y autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de una querrela. Los tratadistas han dividido el concepto de arbitrabilidad sustantiva en dos aspectos: en primer lugar, la jurisdicción del árbitro; y en segundo lugar, su autoridad. La jurisdicción comprende el contenido de la cláusula de arbitraje. Mientras que la autoridad, se establece mediante la facultad que le otorgan las partes al árbitro, según se dispone en el Convenio Colectivo o en el acuerdo de sumisión propuesto para conceder remedios afirmativos. De esta forma, vemos como el asunto de arbitrabilidad sustantiva está ligado a los aspectos de jurisdicción y autoridad del árbitro; los cuales no necesariamente son sinónimos.

En el caso de autos, la situación umbral es sencilla, la Autoridad utilizó el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias del personal gerencial para imponerle al querellante una medida disciplinaria. Mientras, existía entre las partes un Convenio Colectivo vigente³, el cual establece el Procedimiento para Atender y Resolver Querellas que a su vez dispone las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias aplicables a los miembros de la unidad apropiada.

³ Tribunal de Circuito de Apelaciones, Sentencia de 7 de octubre de 2008, Caso Núm. KLRA20080824; Junta de Relaciones del Trabajo, Resolución de 16 de junio de 2008, Caso Núm. CA-2005-16.

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo ese el medio para mantener una "razonablemente pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". Nazario v. Tribunal Superior, 98 D. P. R. 846 (1970). Es evidente que los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J. R. T. v. Vigilantes, 125 D. P. R. 581 (1990); Industrial Licorea de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc., 116 D. P. R. 348 (1985); Pérez v. A. F. F., 87 D. P. R. 118 (1963). Así las partes que se sujetan a un Convenio Colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. v. J. R. T., 104 D. P. R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un Convenio Colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios. Hermandad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera Padilla v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 1621 (1981). De esta manera, concurrimos con lo esbozado por nuestra más alta curia al disponer que una Unión está obligada a someter diligentemente sus querellas al mecanismo de quejas y agravios establecido en un Convenio Colectivo; asunto que quedó constatado en los casos de autos. Asimismo, nuestro Honorable Tribunal ha expresado, y citamos: "Para lograr el objetivo de propiciar la paz industrial, esta Corte impartirá seriedad y

obligatoriedad a los Convenios Colectivos y a los procedimientos contenidos en éstos."

Buena Vista Dairy, Inc. v. J. R. T., 94 D. P. R. 624 (1967).

Cuando se trata de acciones disciplinarias, el foro a dirimir la controversia es aquel que fue acordado entre las partes mediante los mecanismos provistos en el Convenio Colectivo para dilucidar las controversias de este tipo. El Convenio Colectivo, negociado y suscrito entre la AAA y la UIA, establece en su Artículo IX, supra, que para el Procedimiento para Atender y Resolver Querellas se utilizará el foro de arbitraje; en lo que a los casos de despidos sumarios y no sumarios respecta. El propósito del Convenio Colectivo consiste en plasmar los acuerdos logrados por las partes, luego de éstos haber sostenido una negociación. Más aún, se ha reconocido jurisprudencialmente que el Convenio Colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes; por tal razón debe cumplirse con estricta rigurosidad. Corporación del Fondo del Seguro del Estado v. Unión de Médicos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, 2007 J. T. S. 40; Vélez Miranda v. Servicios Legales de P. R. Inc., 144 D. P. R. 673 (1998). Junta de Relaciones del Trabajo v. Junta de los Muelles de Ponce, 122 D. P. R. 844 (1983). Siendo éste la herramienta reconocida y utilizada por los empleados unionados y los patronos para resolver sus discrepancias, éstos deben ceñirse a los acuerdos alcanzados.

A tenor con los fundamentos antes esbozados, somos de opinión que la presente querrella es arbitrable sustantivamente.

V. MÉRITOS

La Unión presentó Moción de Laudo Sumario en la cual solicitó que se dictara sentencia sumaria en el presente caso que trata sobre la destitución no sumaria del aquí querellante.

En su Moción de Laudo Sumario, la Unión estableció como fundamento principal para que se dicte sentencia sumaria a favor del querellante, que el despido de éste es nulo ab initio. Sostuvo, que la acción de la Autoridad fue nula e ilegal debido a que esta última no utilizó el Convenio Colectivo vigente entre las partes para tomar dicha determinación. Indicó, que a pesar de que el Convenio Colectivo entre las partes estaba vigente, la Autoridad utilizó el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de los gerenciales para imputarle la falta al querellante.

A esos efectos, la Unión presentó como evidencia una Declaración Jurada de 7 de junio de 2011 suscrita por Presidente de la UIA, señor Pedro Irene Maymí. En la misma, el señor Maymí declaró que desde el año 2005 al presente existe un Convenio Colectivo entre la AAA y la UIA, el cual contiene las reglas de conducta y disciplina negociadas entre las partes; las cuales son de aplicación a todos los empleados miembros de la referida Unión. Asimismo, señaló que la Unión en ningún momento negoció con la Autoridad el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias.

La Autoridad por su parte, no se pronunció en su escrito en cuanto al asunto de la Moción de Laudo Sumario presentada por la Unión.

Analizada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La Unión, por conducto de sus asesores legales y portavoces, nos ha planteado un hecho sobre el cual no existe controversia, y es la aplicación del Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias al querellante. Argumentó la Unión, que no procede la sanción disciplinaria aplicada al querellante por virtud del mencionado reglamento de personal, ya que éste no fue negociado con la Unión, y que entre las partes existe un Convenio Colectivo desde el año 2005 al presente el cual contiene las Reglas de Conducta y Disciplina negociadas entre las partes.

En éste caso, la Unión solicitó que la presente controversia se resuelva mediante Moción de Sentencia Sumaria. La Moción de Sentencia Sumaria persigue el propósito de obtener un remedio rápido y eficaz por vía de sentencia cuando la parte que lo promueve puede acreditar ante el juzgador de hechos que no existe una controversia genuina con relación a los hechos materiales del litigio.⁴ Ante ello entonces, debemos resolver si la A.A.A. teniendo un Convenio Colectivo válido entre las partes en el cual negociaron las Reglas de Conducta y Disciplina, podía aplicar o no el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas de los gerenciales.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha dispuesto que las Reglas de Procedimiento Civil podrán utilizarse en procesos administrativos para guiar su curso mientras no sean incompatibles con la naturaleza de los mismos y no obstaculicen la flexibilidad, agilidad, rapidez y sencillez de éstos; y por ende, propicien una solución justa, rápida y económica. Otero Mercado vs. Toyota de PR Corp., 163 D.P.R. 716 (2005).

⁴ Regla #36 de Procedimiento Civil de PR; 32 L.P.R.A. Ap. III. Tello Rivera vs. Eastern Airlines, 119 D.P.R. 83 (1987).

Estos principios de justicia y rapidez son puntales en el foro de arbitraje y están recogidos en nuestro reglamento.⁵

Es harto conocido en el ámbito obrero patronal que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes, siempre y cuando no contravenga con las leyes ni la Constitución. Ceferino Pérez vs. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). De igual forma, se ha esbozado que si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.⁶

En el caso ante nos existe un Convenio Colectivo, y en el mismo las partes habían negociado, y así lo avaló nuestro más alto foro judicial, lo que constituiría su estado de derecho. El incumplimiento unilateral del Patrono al no observar las disposiciones del Convenio Colectivo en su relación obrero patronal con la Unión, hace nula cualquier alegación y/o acción disciplinaria que quisieran llevar a cabo con respecto a sus empleados unionados.

Somos de opinión, que la Autoridad actuó ultra vires al aplicar el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas de los gerenciales al querellante.

A tono con lo antes esbozado, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La querrela es arbitrable sustantivamente. Se ordena a la Autoridad dejar sin efecto la acción disciplinaria del querellante. Además, de la remoción de todo

⁵ Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Art. IV, Incisos c y d.

⁶ 31 L.P.R.A. 3471 (Art. 1233).

LAUDO DE ARBITRAJE

14 CASOS NÚM.: A-13-3227 y A-09-1948

documento del expediente del empleado con relación a la sanción disciplinaria analizada en el presente laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de mayo de 2013 .


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

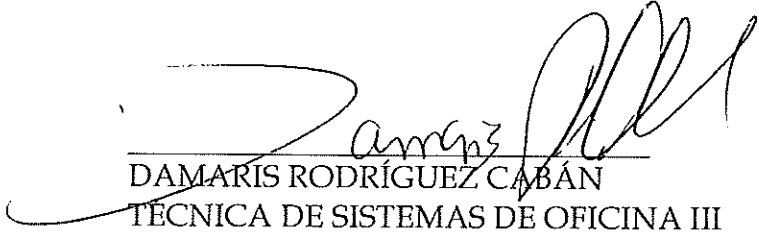
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 14 de mayo de 2013, y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDA JOSELINE RODRÍGUEZ ORTIZ
BUFETE CANCIO NADAL RIVERA Y DIAZ
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

LCDO CARLOS ABRAMS
UIA
#49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917

LCDO JAIME ALFARO
UIA
#49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917


DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III