

Cota:

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

HOSPITAL LA CONCEPCIÓN
(Hospital o Patrono)

Y

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE
LA SALUD (ULEES)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-15-3352¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

CASO NÚM. A-13-1094

SOBRE: ACCIÓN
DISCIPLINARIA (SUSPENSIÓN
POR AUSENTISMO)

ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en referencia se celebró en las instalaciones del Hospital La Concepción en San Germán, Puerto Rico, el 21 de febrero de 2014.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Hospital La Concepción, en lo sucesivo "Patrono u Hospital": el Lcdo. Francisco Jorge Negrón asesor legal y portavoz; el Sr. Jorge Rodríguez, director de Relaciones Laborales; y la Sra. Aitza D. González Ortiz, Supervisora de la Unidad de Intensivo (testigo).

Por la Unidad Laboral de Enfermeras y Empleados de la Salud (ULEES) en lo sucesivo "la Unión": el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, asesor legal y portavoz; el Sr. José Costas, oficial; y la Sra. Liz Caraballo González, querellante (testigo).

¹ Numeración administrativa asignada a la arbitrabilidad sustantiva.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus posiciones. El caso quedó finalmente sometido el 14 de marzo del 2014, fecha concedida a las partes para someter sus alegatos escritos.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, mediante acuerdo, la controversia a ser resuelta, por lo que se solicitó un proyecto de sumisión a cada una de éstas. El proyecto de sumisión presentado por la Unión fue el siguiente:

Que el Honorable Árbitro determine si la suspensión de la Sra. Liz Caraballo el 21 de agosto de 2012, viola la política pública laboral y el convenio colectivo. De entender que la suspensión fue injusta otorgar a la querellante los salarios dejados de recibir y se elimine de su expediente. [Sic]

El Hospital, por su parte, presentó el siguiente proyecto de sumisión:

El Hospital muy respetuosamente entiende que el Honorable Árbitro deberá determinar si la Acción disciplinaria de fecha 21 de febrero de 2014 tomada hacia la empleada Liz Caraballo fue una justificada o no. De ser justificada proceda desestimar la querella, de no ser justificada, determinar el remedio procedente. [Sic]

Durante la vista de arbitraje, el Hospital interpuso la defensa de arbitrabilidad sustantiva. Por lo cual y a tenor con la facultad que nos confiere el Reglamento², que

² 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 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.

regula los procedimientos internos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje,

determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable sustantivamente o no. De ser arbitrable, determinar si la suspensión impuesta a la Sra. Liz Caraballo, estuvo justificada o no. De no estar justificada, el Árbitro dispondrá el remedio que estime adecuado.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE³

ARTÍCULO XXXII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Nada de lo aquí acordado se entenderá como una limitación al derecho del Hospital a dirigir y administrar sus operaciones de acuerdo al criterio de sus directores. Por lo tanto, todos los derechos, poderes, autoridad y funciones que hasta el presente ha ejercido la junta de Directores, o que en el futuro pueda ejercer en relación con la dirección y administración del Hospital, corresponderán únicamente al Hospital. Expresamente se reconoce que esos derechos, poderes, autoridad y prerrogativas incluyen, sin limitación alguna el pleno y exclusivo control y operación del hospital, la determinación de las actividades a las cuales se dedicará el Hospital, la adopción de normas y procedimientos referentes a la prestación de servicios médico-hospitalarios, el modo y manera en que se habrán de prestar dichos servicios, los materiales y el equipo a ser utilizados por el Hospital y el personal médico, paramédico o de oficina que se requiera para estos propósitos; el derecho a establecer turnos de trabajo, a efectuar cambios en los mismos y asignar personal para cubrir dichos turnos, el derecho a crear nuevas posiciones, a establecer descripciones de trabajo para todos los puestos o posiciones de trabajo, a cambiar dichas descripciones de trabajo, el derecho a efectuar reorganizaciones, bien parciales o bien totales de todas sus operaciones, a eliminar departamentos y a establecer otros; a adoptar nuevas medidas y/o procedimientos y a efectuar

³ El Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de marzo del 2009 hasta el 1 de marzo de 2012, prorrogado mediante acuerdo entre las partes. Exhíbit Número 1 Conjunto.

cambios tecnológicos en todas sus operaciones, el derecho a mantener el orden y la eficiencia en el hospital; el derecho de dar por terminadas todas sus operaciones así como también el derecho a transferir todas sus operaciones o cualquier parte de ellas a cualquier otra entidad, corporación o institución. Incluye también el derecho de promulgar y poner en vigor medidas de seguridad y medidas de conducta, la determinación del número de empleados, la selección de nuevos empleados y la dirección de todos sus empleados, incluyendo sin limitación alguna, el derecho a emplear, reemplazar, seleccionar y entrenar nuevos empleados y el derecho a asignar, reasignar, suspender temporariamente, reinstalar, promover, retirar, disciplinar, remover y transferir sus empleados. Se reconoce la autoridad del Hospital para establecer normas de conducta y medidas disciplinarias y para reglamentar el trabajo de todo el personal sujeto a este Convenio. En tal capacidad cualquier empleado podrá ser cesanteado, suspendido, o disciplinado en alguna otra forma por razón de incumplimiento o incapacidad para cumplir las reglas y reglamentos del Hospital, por falta o incapacidad para realizar las labores que le hubieren sido asignadas o por cualquier otra justa y suficiente. La controversia que surja por motivo de tal acción disciplinaria podrá ser tramitada y resuelta por el procedimiento de quejas y agravios que aquí se establece. Se entiende que estos derechos, poderes, autoridad y potestad del Hospital permanecerán vigentes durante toda la vida de este Convenio y solamente estarán sujetas a limitaciones expresamente contenidas en este Convenio, quedando entendido que nada de lo mencionado hasta aquí podrá utilizarse de mala fe, indiscriminadamente, en violación al Convenio o en contra de los derechos de antigüedad, quedando también entendido que el ejercicio de estas prerrogativas no está sujeto al procedimiento de quejas y agravios, excepto en el caso de que un empleado sea disciplinado o cesanteado en cuyo caso el Comité de Quejas y Agravios tendrá jurisdicción para dilucidar la querella.

RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. La querellante Liz Caraballo, se desempeñaba en el puesto clasificado enfermera práctica, en la Unidad de Cuidado Intensivo. Al momento de los hechos, su supervisora inmediata era la Sra. Aitza D. González Ortiz, Supervisora de la Unidad de Intensivo.
2. El 27 de marzo de 2008, la querellante recibió copia del Manual del Empleado⁴, en el cual se detalla la política de ausencias y tardanzas implantadas por el Hospital.
3. El 11 de enero de 2011, la querellante recibió una amonestación verbal⁵ por su supervisora, la Sra. Aitza D. González. En esa ocasión se le exhortó a mejorar su asistencia, ya que durante el período comprendido entre agosto 24 de 2010 al 5 de enero de 2011, ésta había incurrido en un total de diez (10) ausencias. Se le apercibió que de no mejorar su patrón de ausentismo sería disciplinada.
4. El 5 de octubre de 2011, la querellante, recibió una reprimenda escrita⁶ de su supervisora, la Sra. Aitza D. González Ortiz. En dicha reprimenda escrita, nuevamente, se le apercibió que de no mejorar el patrón de ausentismo, se tomarían medidas más severas.
5. El 21 de agosto de 2012, la querellante, ante su reiterado patrón de ausentismo (12 ocasiones durante el periodo comprendido entre 30 de enero de 2012 al 18 de agosto de 2012 entre las cuales se destacaban un total de ocho (8) ausencias, acompañadas de días libres) así como un patrón de tardanzas (35 ocasiones durante el periodo

⁴ Exhibit Número 4 del Hospital.

⁵ Exhibit Número 1 del Hospital.

⁶ Exhibit Número 2 del Hospital.

comprendido entre el 3 de junio de 2012 al 21 de agosto de 2012) fue suspendida de empleo y sueldo desde el 22 de agosto de 2012 hasta el 4 de septiembre de 2012.

6. El 14 de septiembre de 2012, inconforme por la medida disciplinaria impuesta, la Unión radicó la presente querrela mediante el formulario Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la suspensión de empleo y sueldo impuesta a la Sra. Liz Caraballo, querellante, estuvo o no justificada. Empero, como mencionáramos, al inicio de los procedimientos de rigor para la celebración de la audiencia de arbitraje, el Hospital planteó la no arbitrabilidad de la querrela, de la cual según su contención, en el campo arbitral se refiere a la defensa de la arbitrabilidad en su modalidad sustantiva, la cual procedemos a resolver.

A. Sobre la Arbitrabilidad Sustantiva

El Hospital alegó que la querrela no era arbitrable sustantivamente, toda vez que en la reclamación incoada por la Unión en los procedimientos pre arbitrales ni en el formulario de Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, se especificó la acción disciplinaria o querrela como tal. Que no se invoca ninguna violación al Convenio Colectivo. Añadió que no se profundiza cuáles son los méritos de la querrela. Que no se identifica la controversia per se. Precisó, además, que se le violó el debido proceso de ley lo que no permitió que el Hospital pudiera prepararse adecuadamente para la vista de arbitraje.

La Unión, por su parte, no ripostó al planteamiento del Hospital.

Analizado el planteamiento del Hospital a la luz de la evidencia y el Convenio Colectivo, concluimos "ipso facto", que al Hospital en su defensa no le asiste la razón. Veamos.

La arbitrabilidad sustantiva es aquella dirigida a cuestionar la facultad y autoridad que tiene el Árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de una querrela. La jurisdicción involucra el ámbito de la cláusula de arbitraje.⁷ La autoridad se refiere a los poderes otorgados al Árbitro por las partes bajo el Convenio Colectivo o acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos.

En el ámbito obrero patronal es ampliamente conocido, que es arbitrable todo aquello que no esté específicamente excluido en el acuerdo o cláusula de arbitraje de un convenio colectivo.

A tenor con lo anterior, es menester señalar que la arbitrabilidad sustantiva de la controversia, en su sentido más amplio, es la determinación de si el convenio colectivo obliga a las partes a someter a arbitraje una controversia en particular, World Films, Inc. v. Paramount Pict. Corp., 125 D.P.R. 352 (1990). Por lo que, como regla general, el Árbitro está limitado al análisis del convenio colectivo para determinar si la controversia sometida por las partes está contenida dentro de los parámetros establecidos para que se dilucide en arbitraje. Por tal razón, en materia de determinar la

⁷ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 280-282 (6th ed. 2003). Mark M. Grossman, The Question of Arbitrability, ILB Press, N.Y. 1984.

arbitrabilidad de este caso estamos limitados al examen del Convenio Colectivo como única fuente para concluir si el mismo procede o no.

Según se desprende de la Hoja de Trámite en los procedimientos pre arbitrales⁸ así como en el formulario de Solicitud y Designación o Selección de Árbitro la Unión indicó y citamos: “No estamos de acuerdo con la acción disciplinaria.” (Énfasis nuestro). Consideramos, pues, que precisamente esa es la controversia, que la Unión no está de acuerdo con la determinación tomada por el Hospital. Es de conocimiento del Hospital que dicha acción disciplinaria fue una suspensión de empleo y sueldo. Por todo lo cual, no constituyó un perjuicio en este caso, esto quedó constatado al Hospital presentarse debidamente preparado para la audiencia de arbitraje.

Por tal razón, concluimos que el caso es arbitrable sustantivamente, por lo que pasamos a dirimir sus méritos.

Sobre los Méritos de la Querella

El Patrono alegó que la medida disciplinaria impuesta a la querellante estuvo justificada, ya que ésta había incurrido en la conducta imputada. Sostuvo que a pesar de las múltiples exhortaciones a la empleada para que mejorara su patrón de ausencias, esta continuaba ausentándose. Arguyó que la conducta de la señora Caraballo González, de ausentarse frecuentemente y su patrón reiterado de tardanzas causaban un efecto adverso en las operaciones del Hospital, afectándose mayormente el servicio que se les brinda a los clientes.

⁸ Exhibit Número 2 Conjunto.

Para sustentar su posición, el Hospital presentó el testimonio de la Sra. Aitza D. González, otrora supervisora de la querellante. Ésta declaró que procedió a suspender de empleo y sueldo a la querellante debido a su patrón de ausentismo y tardanzas excesivas durante el período comprendido del 30 de enero de 2012 al 21 de agosto de 2012. Abundó, que previamente a la señora Caraballo González se le había aplicado otras medidas disciplinarias por la misma razón. Añadió que la querellante presentaba un patrón de ausentarse antes o después de días libres. Para finalizar, señaló que en vista de que no mejoró su patrón de ausentismo y tardanzas se le suspendió de empleo y sueldo desde el 22 de agosto de 2012 hasta el 4 de septiembre de 2012.

La Unión, por su parte, alegó que las ausencias de la Sra. Caraballo González fueron por motivos de salud. Para sustentar su posición presentó el testimonio de la querellante, quien declaró, entre otras cosas, que las veces que se ausentó fue debido a un padecimiento de "sinusitis crónica". Además señaló que había presentado varios certificados médicos correspondientes.

Con relación a las tardanzas, la Querellante sostuvo que reside en yauco y que tarda alrededor de media (1/2) hora de su residencia al Hospital. Además arguyó, que tiene que llevar a sus hijos al cuidado o a la escuela, y que a veces se encuentra con "congestión vehicular" de camino o no consigue estacionamiento en el Hospital.

Analizada y aquilatada la prueba presentada ante nos, estamos en posición de resolver, y así lo hacemos; determinamos que la medida disciplinaria impuesta a la querellante estuvo justificada. Veamos.

El 11 de enero de 2011, la querellante recibió una amonestación verbal⁹ por incurrir en violación a las norma de conducta número (diez) 10 del Manual del Empleado que exige la asistencia regular al trabajo. En dicha amonestación verbal se incluyó un desglose de las ausencias de la querellante durante el período comprendido desde el 24 de agosto de 2011 al 6 de enero de 2011. Posteriormente, el 5 de octubre de 2011, la querellante recibió una amonestación escrita¹⁰ por reincidir en violación a la norma de asistencia. De igual forma, el Hospital incluyó en la amonestación escrita un desglose de las ausencias incurridas por ésta durante el período comprendido entre el 12 de marzo de 2011 al 3 de octubre de 2011.

Finamente, el 21 de agosto de 2012, la señora Carballo González fue suspendida de empleo y sueldo por violación a la normas de ausencias y tardanzas. De igual forma, el Hospital, incluyó en dicha acción disciplinaria un desglose de las ausencias incurridas por esta durante el período comprendido desde el 30 de enero de 2012 al 21 de agosto de 2012.

De la prueba se desprende que la querellante presentaba un patrón de ausentismo consistente (ya fueran cargadas a licencia por vacaciones regulares o por enfermedad) días antes y después de sus días libres. También surgió que la querellante incurrió en tardanzas excesivas durante el periodo comprendido del 3 de junio de 2012 al 3 de agosto de 2012. Además, quedó demostrado que el Hospital cumplió con la disciplina progresiva, ya que en dos (2) ocasiones anteriores la amonestó por la misma

⁹ Exhíbit Número 1 del Hospital.

¹⁰ Exhíbit Número 2 del Hospital.

conducta, tanto verbalmente como por escrito, y la exhortó a corregirla y a cumplir con las disposiciones del Manual del Empleado¹¹, el cual establece que por incurrir en ausencias excesivas se procederá con una amonestación verbal, luego se procederá con una amonestación escrita para un segundo incidente; y suspensión o separación de empleo por un tercer o más incidentes. No obstante, la empleada continuó incurriendo en la misma conducta.

Si bien es cierto que el Convenio Colectivo que rige la relación obrero patronal entre las partes le otorga a los empleados cubiertos por el mismo unas licencias por vacaciones y enfermedad, no es menos cierto que, éstas no son para que el empleado las utilice de forma inadecuada, como ha sucedido en este caso, ya que cada una de estas licencias es concedida con un propósito en particular.

Aunque del testimonio de la querellante se desprende que varias de estas ausencias fueron por una alegada afección de "sinusitis crónica", no podemos condonar su conducta ausentista, ya que la misma constituye una falta que afecta el buen y normal funcionamiento de las operaciones del Patrono. Sobre este aspecto, reconocidos tratadistas se han expresado sobre el derecho que tiene un Patrono a esperar la asistencia puntual y regular de sus empleados, ya que las ausencias y/o tardanzas representan para este una pérdida económica y, además, alteran la operación normal del negocio.

¹¹ El 27 de marzo de 2008, la querellante recibió copia del Manual del Empleado (Exhibit Núm. 5 del Hospital).

A esos efectos, el comentarista Laurence Stessin, en su obra *Employee Discipline*, expresó lo siguiente:

An enterprise to keep going requires the assurance of stable workforce. Regular attendance is considered a highly stabilizing factor in planning and coordinating an organization... Thus arbitrators have held that there should be an expectation that an employee will come to work regularly... A similar conclusion was drawn by another arbitrator who held that the employer has no obligation to continue excusing absences. No matter how valid the reason.¹²

Además, se ha establecido que todo patrono, razonablemente, excusa las ausencias ocasionales por enfermedad de los empleados. Sin embargo, generalmente, los árbitros han sostenido medidas disciplinarias incluyendo el despido de empleados que por sus afecciones de salud presentan ausencias excesivas,¹³ afectando así el buen y normal funcionamiento de la empresa. Sobre el particular, en la esfera federal, *Louisville Water Co.*, 77 L. A. 1049 (1981), el Árbitro Volz, expresó lo siguiente:

Illness, injury, or other incapacitation by forces beyond the control of the employee are mitigating circumstances, excuse reasonable periods of absence, and are important factors in determining whether absences are excessive. However, if an employee has demonstrated over a long period of time an inability due to chronic bad health or proneness to injury to maintain an acceptable attendance record, an employer is justified in terminating the relationship, particularly where it has sought through counseling and warnings to obtain an improvement in attendance.

¹² Laurence Stessin, *Employee Discipline*, 1961, BNA, Washington, D.C., page 70.

¹³ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition, BNA, 2003, page 822.

Con respecto al mismo aspecto (licencias por enfermedad), la entonces Árbitro, Elizabeth Guzmán Rodríguez, en el caso número A-01-1920, entre las mismas partes, y de la cual nos hacemos eco, expresó lo siguiente:

Con respecto a las ausencias, por razón de enfermedad, han surgido varias tendencias en las decisiones de los árbitros, tanto en la esfera federal como en nuestra jurisdicción. Varios árbitros sostienen que aun cuando las ausencias por enfermedad se pudieran considerar justificadas, pueden dar base al despido. Ello así toda vez que el Patrono, como cualquier otra empresa, necesita la certeza de contar con una fuerza trabajadora que asista regularmente al trabajo. Al respecto se ha indicado que la asistencia diaria al trabajo es una parte fundamental de los deberes de todo trabajador y que un patrono puede disciplinar propiamente a cualquier empleado que no se ajuste a un patrón regular de asistencia. Que los árbitros han decidido en forma consistente que un patrono no viene obligado a continuar excusando las ausencias, no importa la validez de sus razones, si estas son tan frecuentes que hacen que los servicios sean de poco o de ningún valor para la compañía. Por lo que al no ser aprovechadas las oportunidades que la compañía brinda para que el empleado mejore, cualquier nuevo intento podría resultar fútil. [Sic].

De igual forma, sobre los efectos del ausentismo, esta Árbitro, en el caso núm. A-1225-93, Laudo del 9 de agosto de 1993, indicó lo siguiente:

Bajo cualquier norma la ausencia de un empleado representa una pérdida económica para el Patrono. Ya sea que dicha ausencia sea justificada o no, la gerencia confronta el problema de cubrir el espacio del empleado ausente. La interrupción en el itinerario de trabajo del Patrono por la necesidad de este de sustituir al empleado, crea una carga al Patrono en la Planificación de su producción y/o servicios. [Sic]

...

También se ha expresado que, aun si las razones ofrecidas por un empleado para excusar cada ausencia parecen justificadas, éste puede ser disciplinado por las ausencias

en exceso si las mismas se vuelven tan frecuentes que resultan en que el servicio brindado por el empleado tenga poco o ningún valor para el Patrono.¹⁴

A esos mismos efectos el Árbitro José L. Hernández, en el Caso Número A-410 (1977), expresó lo siguiente:

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 considerarán como justa causa para que el patrono tome acción disciplinaria contra un empleado... Distinguidos árbitros han expresado que el ausentismo reiterado crónico, no importa cuáles han sido los motivos, constituye un serio problema para cualquier empresa. Ocasiona pérdidas de tiempo, tiende a la desorganización y hasta puede atrasar las funciones y operaciones normales del trabajo...también, ocasiona aumentos en los costos de operación..., afecta negativamente la moral de los empleados.

Específicamente sobre la licencia de enfermedad, el Árbitro Hernández, además, expresó:

El propósito del pago de la licencia por enfermedad no es otro que el de compensar al empleado por el salario dejado de recibir cuando ha tenido que ausentarse de su trabajo por motivo de enfermedad...Tampoco debe interpretarse como una concesión que ha hecho el Patrono o como si fuese un salvoconducto para ausentarse del trabajo en la cantidad de días que ha establecido dicha cláusula.

Ciertamente, el Convenio Colectivo aplicable les concede a los empleados cubiertos por el mismo una serie de licencias; no obstante, estas no son para que el empleado las utilice de forma inadecuada, como ha sucedido en este caso. Así las cosas,

¹⁴ Grievance Guide, Tenth Edition, BNA, 2000, page 26.

no amerita mayor análisis y discusión concluir que el Hospital actuó de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo.

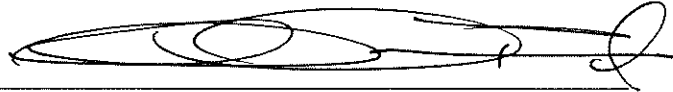
Por todo lo cual, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, confirmamos la medida disciplinaria impuesta mediante el siguiente:

LAUDO

Determinamos que la querrela es arbitrable sustantivamente. Además, determinamos que la suspensión de empleo y sueldo impuesta a la Sra. Liz Caraballo González, estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 30 de junio de 2015.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 30 de junio de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. JORGE RODRIGUEZ
DIRECTOR OFICINA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE LA CONCEPCION
P O BOX 285
SAN GERMÁN PR 00683

LCDO. FRANCISCO JORGE NEGRON
CLAVEL P-6 VALLE HERMOSO NORTE
HORMIGUEROS PR 00660

SR. JOSE F. COSTAS
FUNCIONARIO ULEES
URB. EXT. ROOSEVELT
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2811

LCDO. FELIX BARTOLOMEI RODRIGUEZ
EDIF. VILLA CAPITÁN II OFIC. 102
828 AVE. HOSTOS
MAYAGUEZ PR 00680



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III