

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

HOSPITAL SAN LUCAS GUAYAMA (Patrono o Hospital)	CASO NÚM.: A-16-3295
Y	SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA POR NO EXISTIR UN CONVENIO COLECTIVO VIGENTE.
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD (Unión o ULEES)	DESPIDO DE CRISTAL RODRIGUEZ ORTIZ ÁRBITRO: ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se efectuó el 2 de diciembre de 2017, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, en San Juan, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el **PATRONO**: compareció el Lcdo. José R. Gonzalez, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Ricardo Pizarro, Coordinador de Recursos Humanos

Por la **UNIÓN**: compareció el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Aníbal Alago, Funcionario y Cristal Rodríguez Ortiz, Querellante.

Iniciados los procedimientos arbitrales, los portavoces de las partes informaron al Árbitro que había un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva que levantaría el HOSPITAL y que interesaban que el suscribiente atendiera en primera instancia dicho planteamiento. En vista de lo anterior, declaramos con lugar resolver la controversia jurisdiccional por medio de la comparecencia de memorando de

derecho que nos someterían los representantes legales de las partes. Luego de varias prorrogas solicitadas por la Unión el caso finalmente quedó sometido para adjudicación el 16 de enero de 2017, cuando recibimos sendos memorandos de derecho. Estamos en posición de resolver.

RELACIÓN DE HECHOS

El 17 de mayo de 2016, la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados(as) de la Salud ("Unión" o "ULEES") sometió ante la consideración de este Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, una Solicitud de Designación o Selección de Árbitro, alegando que el Hospital había despedido injustificadamente a la técnico Sra. Cristal A. Rodríguez Ortiz quien era parte de la Unidad Apropiaada de Técnicos de Sala de Operaciones, Técnicos de Radiología y CT y Técnicos de Terapia Física en violación al Convenio Colectivo y otros.

Así las cosas, el Negociado señaló la vista de arbitraje para el 7 de agosto de 2017 a las 8:30 a.m., a celebrarse en las instalaciones del Hospital. Sin embargo, el Hospital alegó falta de arbitrabilidad sustantiva. Ante ello, y con anterioridad a la celebración de la correspondiente vista en los méritos sobre el caso, las respectivas representaciones legales de las partes informaron y solicitaron al Árbitro suscribiente que, ante la ausencia de controversia de hechos en el caso de epígrafe, se les permitiera someter la resolución del mismo mediante alegatos escritos, a lo que accedimos.

Luego haber concedido varias solicitudes por parte de la Unión para extender el término concedido para la presentación de los escritos, finalmente concedimos

hasta el 16 de enero de 2018, para que las partes sometieran el caso mediante la presentación de sus respectivos alegatos a esos efectos. Tanto la Unión como el Hospital presentaron por escrito sus respectivas posiciones.

En apretada síntesis, el Hospital expuso y sustentó en su escrito que el caso no es arbitrable sustantivamente por nunca haber existido un Convenio Colectivo entre las partes y por ende no haber Convenio al momento de ocurrir el evento que dio paso a la presentación de la Querrela de epígrafe.

Por su parte, la ULEES alegó que el Hospital participó del procedimiento de quejas y agravios e incluyendo la selección del Árbitro suscribiente mediante terna. Alegó además que no puede ir en contra de sus actos y renegar del procedimiento de quejas y agravios del cual participó conjuntamente con la ULEES.

Luego de evaluados ambos escritos, así como la documentación anejada y el expediente de epígrafe, procedemos a resolver.

Con el beneficio de ambas contenciones y la evidencia de las partes que ha pasado a formar parte del expediente del caso, estamos en posición de resolver.

SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión escrito entre las partes. No obstante, sí hubo acuerdo sobre resolver en primera instancia la defensa de arbitrabilidad sustantiva levantada por el Patrono. En consecuencia, resolvemos¹ que el asunto a resolver es:

Que el Honorable Árbitro determine si la presente controversia es arbitrable sustantivamente.

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Procedimientos de Arbitraje de Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de 24 de noviembre de 2008, dispone en su Artículo XIII, Inciso b, lo siguiente: "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 o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios".

De determinar que la presente controversia no es arbitrable sustantivamente, que proceda con la desestimación con perjuicio del caso.

De determinar que la presente controversia es arbitrable sustantivamente, que señale vista para atender el asunto en sus méritos.

TRASFONDO

1. El 12 de abril de 2012, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo emitió la certificación de representación para la Unidad Apropiaada de técnicos de sala de operaciones, técnicos de radiología y CT y técnicos de terapia física. (Exhibit 1 Patrono).
2. El 16 de marzo de 2016, el Hospital le notificó a la querellante Cristal A. Rodríguez Ortiz la acción de personal que documentó la efectividad del despido y firmada por el Lcdo. Elyonel Pontón Cruz, MHSA, MBA, Director Ejecutivo del Hospital y la Sra. Waleska Rodríguez, Directora de Recursos Humanos del Hospital. (Exhibit 2 Patrono).
3. El 21 de marzo de 2015, la ULEES radicó la querella ante el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. (Exhibit 3 Patrono).
4. El 31 de marzo de 2015, la ULEES radicó la querella ante el segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. (Exhibit 4 Patrono).
5. El 17 de mayo de 2016, la ULEES radicó la querella con la presentación ante el NCA de la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro. (Exhibit 5 Patrono).

HECHOS PROBADOS

1. El despido de la Sra. Cristal Rodríguez Dávila fue efectivo el 16 de marzo de 2016.
2. El 12 de abril de 2012, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo certificó a la ULEES como representante exclusivo para negociar términos y condiciones de empleo de la Unidad Apropriada de Técnicos de Sala de Operaciones, Técnicos de Radiología y CT y Técnicos de Terapia Física.
3. El Convenio Colectivo entre el Hospital Episcopal San Lucas Guayama y la ULEES, correspondiente a la Unidad Apropriada de Técnicos de Sala de Operaciones, Técnicos de Radiología y CT y Técnicos de Terapia Física nunca ha sido negociado y por lo tanto nunca ha existido.
4. Al momento de ocurrir el despido de la querellante, entre las partes no había convenio colectivo vigente.

OPINIÓN Y DERECHO APLICABLE

Cuando se alega que una querrela presentada ante este Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos no es arbitrable sustantivamente, lo que se plantea, en palabras simples, es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda.

Demetrio Fernández Quiñones, reconocido tratadista puertorriqueño en materia de relaciones industriales y arbitraje, expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad: "La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese

derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal". Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S. A., 2000, Colombia, pág. 236.

Durante décadas se ha reiterado por renombrados árbitros y foros judiciales que la arbitrabilidad o jurisdicción de un árbitro es un asunto contractual y que una parte no puede requerir someter a arbitraje una disputa que no ha sido acordada para someterse ante ese foro. Véase, United Steelworkers Of America v. Warrior & Gula Nav. Co., 363 U.S. 574, 582 (1960).

Por pertinente elaboraremos un poco sobre el concepto de la arbitrabilidad sustantiva en el campo de las relaciones obreropatronales y el arbitraje.

Se ha escrito en la jurisdicción arbitral y judicial que la arbitrabilidad sustantiva es cuando una parte plantea que determinada querella no está cubierta por el convenio colectivo, o que dicha querella está excluida del procedimiento de quejas y agravios, o cuando la misma surgió no estaba vigente el convenio colectivo. Así, pues, de ordinario, cuando un convenio colectivo entre una unión y un patrono ha vencido, la querella surgida en dicho periodo no sería arbitrable sustantivamente. Ello se debe a que el arbitraje obreropatronal es materia de contratación entre dos partes y una de esas partes no debe ser compelida a someter para su resolución una controversia sobre la cual no se ha acordado arbitrarla. Se reitera así que el arbitraje es una criatura que nace y es producto de la negociación colectiva. Sin embargo, la obligación contractual de arbitrar una querella no se extingue con tan solo el

vencimiento mismo de dicho convenio colectivo. Lo anterior tiene varias excepciones. A saber, se arbitrará un agravio²:

1. Para permitir dar paso a un laudo después de vencido el convenio colectivo, si el agravio surgió durante la vigencia del convenio.
2. Cuando la acción tomada, luego del vencimiento del contrato, infringe un derecho adquirido dispuesto en el convenio colectivo.
3. El derecho contractual en disputa subsiste al vencimiento del resto del convenio colectivo, según las normas interpretativas de los contratos.
4. Para completar el procedimiento de arbitraje que comenzó estando vigente el convenio colectivo.

(Traducción nuestra).

La ULEES, en contestación a la defensa de no arbitrabilidad de la querella, nos señala que el HOSPITAL está impedido de levantar la defensa de arbitrabilidad sustantiva porque renunció a dicha defensa al concurrir tanto al proceso de quejas y agravios del convenio colectivo como al proceso de arbitraje y que no puede ir contra sus propios actos al decir en arbitraje que la querella no es arbitrable.

Resolvemos, de entrada, que le asiste la razón al HOSPITAL.

El principio doctrinal sobre la arbitrabilidad sustantiva es distinto en su tratamiento con respecto a la defensa de arbitrabilidad procesal. A diferencia de la defensa de arbitrabilidad procesal, que se considera final y fatal para dilucidar controversias, y que se entenderá renunciada ("waivers") cuando la parte que le corresponde contestar la querella se somete a la jurisdicción del foro arbitral sin

² *Nolde Brothers, Inc vs. Local 358, Bakery and Confection Workers Union*, 430 U.S. 243 (1977).

levantarla oportunamente³, la arbitrabilidad sustantiva nunca se renuncia. Esta puede levantarse o invocarse por la parte que interese en cualquier momento del proceso, sea en los pasos prearbitrales internos sin la intervención de un tercero imparcial o árbitro, o en la institución propiamente formal del arbitraje ya ante la figura del árbitro adjudicador. Si bien las dudas sobre la arbitrabilidad de determinada querrela, deben resolverse a favor de la arbitrabilidad, en la trilogía de los casos de *United Steel Workers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.* 363 US 574,582 (1960), se expresa que el arbitraje es materia de contratación entre las partes y que una parte no puede ser obligada a someter a arbitraje una disputa que no haya acordado someter para su resolución. La arbitrabilidad sustantiva es un asunto para decidirse por los tribunales, no por el árbitro. El árbitro, en su rol de juez, no puede asumir jurisdicción donde por ley no la tiene y tampoco determina su propio ámbito de jurisdicción, a menos, claro está, que el convenio colectivo como ley entre las partes, faculte al árbitro como juez laboral atender dicha disputa. Lo anterior se traduce a que si un patrono cuestiona la arbitrabilidad sustantiva de una querrela, pero plantea que no se va a someter ante un árbitro, entonces éste, el árbitro, no tiene otra opción que indicarle a la unión que recurra al foro judicial.

De otra parte, la decisión del árbitro será válida siempre que derive su esencia del convenio colectivo. Ha dicho el Supremo Federal que:

Un árbitro está limitado a interpretar y aplicar el convenio colectivo; él no se sienta a dispensar su propio sello de la justicia. Puede, naturalmente, buscar orientación en muchas fuentes, no obstante, su decisión es legítima en la medida en

³ Elkouri - *How Arbitration Works*, BNA-4th Ed., (págs. 194 y 211); Fairweather - *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, MNA, 2nd Ed. - (págs. 315).

que derive su esencia del convenio colectivo. United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp. 363 UH-573-557, 80 & ct. 1353, 2483 (1960). (Traducción nuestra).

La función de determinar lo que es o no arbitrable, desde el punto de vista sustantivo, es una función interpretativa. La atención debe estar centrada en si la queja presentada está dentro del ámbito de una cláusula de arbitraje, o en la alternativa si el Convenio Colectivo que vinculó a las partes estaba vigente al momento de ocurrido el evento que da génesis a la reclamación que se intenta arbitrar. Es este último supuesto el pertinente a la controversia que hoy nos toca resolver: analizar los hechos de epígrafe a la luz de una alegación del Hospital de que, al momento de ocurrido el evento del despido de la querellante, no había un convenio colectivo ya que nunca se ha negociado uno entre estas partes para la unidad apropiada en cuestión y de la defensa sindical que el Hospital está impedido de levantar la arbitrabilidad sustantiva porque renunció a ella al concurrir y participar en los pasos prearbitrales y al arbitraje propiamente.

La realidad jurídica es que no se puede obligar a una parte a someterse a arbitraje en ausencia de una obligación contractual. Nolde Bros. v. Bakery Confection Workers, Local 358, 430 U.S. 243, 255 (1977).

A esos efectos citamos al Tribunal Supremo de los Estados Unidos en el antes mencionado caso de Nolde Bros., *supra*:

“[W]here the dispute is over a provision of the expired agreement, the presumptions favoring arbitrability must be negated expressly or by clear implication.”

En Liton Fin. Printing Div. v. N.L.R.B., 501 U.S. 190 (1991), citando a Nolde Bros., Inc. v. Bakery Workers, 430 U.S. 243 (1977), se reafirmó la presunción de que la

arbitrabilidad nace y muere junto con la vigencia del contrato que la crea. En Liton, *supra*, el Tribunal Supremo federal sostuvo que no hay una obligación de ir a arbitraje después de la expiración del Convenio Colectivo, porque una parte no puede ser forzada al arbitraje. Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, P. 56 (6th Ed., BNA Books 2003) (otras citas omitidas).

Específicamente en Liton, *supra*, se dispone que:

The object of an arbitration clause is to implement a contract, not to transcend it. *Nolde Brothers* does not announce a rule that post expiration grievances concerning terms and conditions of employment remain arbitrable. A rule of that sweep in act would contradict the rationale of limited to disputes arising under the contract. A post expiration grievance can be said to arise under the contract only where it involves facts and occurrences that arose before expiration, where an action taken after expiration infringes a right that accrued or vested under the agreement, or where, under normal principles of contract interpretation, the disputed contractual right survives expiration of the remainder of the remainder of the agreement. *Id.*, p. 205-206.

En Champion International Corp., 98 LA 171 (1991), el Árbitro Gordon basado en Indiana Michigan Electric Co. 125 LRRM 1097 (1987), determinó que:

The Indiana & Michigan case also held that the right to be discipline only for proper reasons does not "arise under" an expired agreement and that, therefore, an employer may not be compelled to arbitrate that question.

A nivel de controversias instadas en Puerto Rico, aunque aun haciendo referencia a la jurisdicción federal, dicha doctrina quedó reitera en los casos Acevedo Arroyo v. PR Sun Oil Co., 919 Fd. Supp. 62 (1996) y en Dorado Beach Hotel Corp. v. Local 610, 811 Fd. Supp. 41 (1993). Otros casos resueltos con conclusiones cónsonas son Chauffeurs, Teamsters & Helpers v. CRST., 795 F. 2D 1400 (8cir.) 1988, 122 LRRM 2993; Cadillac Industries, Inc. v. Amalgamated Clothing & Textiles Workers

Union, 775 F. Supp. 30 (1991), todos citados en Airport Shoppes v. Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos -UITA-, A-04-2162, Laudo de la Honorable Árbitro Brunilda Domínguez.

La jurisprudencia, los tratadistas e incluso este Negociado ha sido claro y consistente con sus determinaciones sobre este tipo de controversias, solamente pueden ser arbitrables aquellas disputas que surjan en una fecha donde haya estado vigente un Convenio Colectivo o cuando estén presentes alguna de la excepciones a la regla general de no arbitral una controversia cuyo convenio colectivo venció. De lo contrario, no podrá ser atendida en proceso de arbitraje alguno por falta de jurisdicción.

De igual manera, se ha decidido reiteradamente que el hecho de que un patrono participe de un proceso de quejas y agravios ello no es razón para concluir que existe la obligación de someter dicha controversia al Foro Arbitral. A esos efectos, en Flannery Parking v. Local 917, 1996 WL 403041 (SDNY), se determinó que el participar de un proceso de quejas y agravios en relación a un asunto o disputa acontecida luego de expirado un convenio de manera alguna se traduce o puede interpretarse como un consentimiento a posteriormente arbitrar dicho asunto. En dicho caso igualmente se determinó que el proceso de quejas y agravios es un proceso separado del arbitraje y que el participar de un proceso de quejas y agravios se traduce y puede realmente interpretarse como un intento de resolver las disputas de manera informal, sin la asistencia de un tercero que pueda decidir la controversia. Véase además sobre el mismo tema a Tazelaar v. Integrated Metal Technology, 1991 WL 332636 (W.D. Mic)(1991).

Aplicando la antes discutida doctrina vigente, resta aplicar la misma al caso de autos.

La controversia que nos ocupa resulta en extremo sencilla. El Convenio Colectivo entre el Hospital Episcopal San Lucas Guayama y la ULEES, correspondiente a las Unidad de Unidad Apropriada de Técnicos de Sala de Operaciones, Técnicos de Radiología y CT y Técnicos de Terapia Física a la que pertenecía la querellante de epígrafe, nunca fue firmado, por lo tanto, nunca existió.

Por su parte, también surge de la evidencia sometida a nuestra atención que los hechos que motivaron el presente caso, entiéndase, el despido de la técnica Cristal Rodríguez, fue efectivo el mismo día que le fue notificado, el 16 de marzo de 2016.

Sin Convenio Colectivo entre la ULEES y el Hospital correspondiente Unidad Apropriada de Técnicos de Sala de Operaciones, Técnicos de Radiología y CT y Técnicos de Terapia Física, forzoso resulta concluir que los alegados hechos que motivaron la presente reclamación, entiéndase el despido de la Querellante, ocurrieron desprovistos de la existencia de un Convenio Colectivo. Dicho de otro modo, los hechos que motivaron el caso de epígrafe ocurrieron sin que hubiera un convenio colectivo vigente entre las partes. Si no existe dicho convenio, tampoco existe arbitrabilidad sustantiva, toda vez que la segunda depende de la existencia de la primera.

En el caso de autos citamos con aprobación lo señalado por el Hospital en su alegato a la página 6, cuando nos expresa que:

En resumen, la premisa es sencilla, si una controversia a ser llevada a arbitraje no surge de hechos que hayan ocurrido

durante la vigencia de un Convenio Colectivo, no hay jurisdicción sobre la materia para arbitrar la misma. Por ende, si una controversia no proviene o no se obtuvo el derecho de presentarla durante la vigencia de un convenio, la misma no está sujeta a arbitraje.

En lo pertinente a la controversia de epígrafe, el Convenio Colectivo entre el Hospital Episcopal San Lucas Guayama y la Unidad Laboral de Enfermeras/os y Empleados de la Salud, correspondiente a las Unidad de Oficinistas, Técnicos de Sala de Operaciones, Técnicos de Radiología y CT y Terapia Física, nunca ha sido negociado. Dicho de otro modo, posterior a la fecha de la certificación emitida por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB por sus siglas en inglés) acreditando a la ULEES como representantes exclusivos de dicha unidad apropiada, ningún convenio colectivo ha sido acordado, por lo que al momento del despido de la Querellante, no había convenio colectivo vigente entre las partes.

Por su parte, y posterior a dicho evento, ni el Hospital ni la ULEES han firmado estipulación alguna que ponga en vigor ningún mecanismo de quejas, agravio y arbitraje.

Por su parte, los hechos que motivaron la reclamación de epígrafe, entiéndase el despido de la Sra. Cristal A. Rodríguez Ortiz, ocurrieron en fecha posterior a la certificación emitida por la NLRB, específicamente, su despido fue efectivo el 15 de marzo de 2016 (Véase Exhibit 2 del Hospital), pero antes que haya sido negociado y acordado convenio colectivo alguno entre las partes.

Por otra parte, tampoco cabe hablar de renuncia a levantar la defensa de arbitrabilidad sustantiva por el Hospital haber participado en el proceso de quejas agravios y arbitraje y posteriormente el proceso de selección del Árbitro que atendería la reclamación ante el Negociado puesto que, los pasos dentro del procedimiento de quejas y agravios son pasos separados e independientes al proceso de arbitrar la controversia, que incluye esto último la selección del árbitro. Una cosa es que las partes libre y voluntariamente, dentro de la democracia industrial y la

prerrogativa gerencial atiendan y discutan internamente un asunto en controversia y otra que dicha acción constituya, para una de esas partes, no solo un consentimiento a someter a arbitraje dicha controversia, sino que sea una obligación arbitrar y que ello constituya, a su vez, una renuncia a invocar una defensa de arbitrabilidad sustantiva, la cual es de naturaleza jurisdiccional ante el árbitro como juez laboral. El árbitro, en su rol de juez, no puede asumir jurisdicción donde por ley no la tiene y tampoco determina su propio ámbito de jurisdicción, a menos, claro está, que el convenio colectivo como ley entre las partes, faculte al adjudicador laboral atender dicha disputa.

Ante la ausencia de un Convenio Colectivo, por este nunca haber existido, la concurrencia del Hospital al procedimiento de quejas y agravios, y la selección de un árbitro no puede interpretarse más que como un esfuerzo legítimo para arreglar internamente entre las partes un asunto en controversia sin la intervención de un tercero y no como una obligación para arbitrar la querella.

Por todo lo cual, conforme a los hechos, al derecho, al Convenio Colectivo y la evidencia presentada, emitimos el siguiente:

LAUDO DE ARBITRAJE

La querella presentada por la ULEES no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querella.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 5 de junio de 2018.

REGISTRESE Y NOTIFIQUESE.



ANGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 5 de junio de 2018; se remite copia por correo a las

siguientes personas:

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
354 CALLE HECTOR SALAMAN
URB. LA MERCED
SAN JUAN PR 00918-2111

SR. ANIBAL ALAGO, FUNCIONARIO ULEES
EXT. ROOSEVELT
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDA. ROSIMAR RIOS TORRES
PIZARRO Y GONZÁLEZ
PO BOX 194302
SAN JUAN PR 00919-4302

LCDO. JOSÉ R. GONZÁLEZ NOGUERAS
JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

SR. RICARDO PIZARRO
COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS - GUAYAMA
AVE. PEDRO ALBIZU CAMPOS
GUAYAMA PR 00785



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III