

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

HOSPITAL AUXILIO MUTUO  
(Patrono o Hospital)

Y

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

CASO NÚM.: A-16-3999

SOBRE:  
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA  
POR NO EXISTIR UN CONVENIO  
COLECTIVO VIGENTE.

QUERRELLA DEL SR. LUIS  
BETANCOURT REYES

ÁRBITRO:  
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se efectuó el 10 de marzo 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 la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos, representante y testigo, y la Lcda. Carmen Muñoz Noya, Asesora Legal y Portavoz.

Por la **UNIÓN**: compareció el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, Asesor Legal y Portavoz. El querellante Luis Betancourt Reyes no estuvo presente en la vista, no obstante, el portavoz de la Unión nos expresó que tiene la anuencia del Querellante para que prosiga con los procedimientos arbitrales ante el Árbitro.

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 memorandos 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 11 de septiembre de 2017, cuando recibimos sendos memorandos de derecho. Estamos en posición de resolver.

#### PROYECTO DE SUMISIÓN

No hubo acuerdo entre las partes sobre la controversia a dilucidar. Por tal razón, cada parte presentó su propio proyecto de sumisión.

#### POR EL HOSPITAL:

La querella no es arbitrable ya que no existe convenio colectivo entre las partes. El convenio colectivo finalizó el 31 de diciembre de 2015. El propio Reglamento del Departamento del Trabajo así lo dispone.

#### POR LA UNIÓN:

Que el Honorable Arbitro resuelva, si la suspensión de ocho (8) días de empleo y sueldo del querellante, Luis Betancourt Reyes, estuvo justificada o no.

Si determinara que no lo estuvo, que ordene que se deje sin efecto y se le pague al unionado los haberes dejados de percibir, con cualquier otro remedio que proceda en derecho.

### CONTROVERSIA A RESOLVER

Luego de evaluadas ambas contenciones, concluimos que el asunto a ser resuelto por este Árbitro se encuentra perfectamente enmarcado en la siguiente sumisión<sup>1</sup>:

**Determinar si la querella presentada por la Unión es arbitrable sustantivamente o no.**

**El Árbitro emitirá el remedio que entienda correspondiente.**

### RELACIÓN DE HECHOS

1. El 31 de mayo de 2016, el Hospital suspendió de empleo y sueldo por ocho (8) días laborables al unionado Luis Betancourt Reyes, quien ocupa la plaza de Técnico Quirúrgico en la Sala de Operaciones. **Exhibit 1 de Unión.**

2. El 9 de junio de 2016, la ULEES presentó Querella en el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios provisto por el convenio colectivo. En dicha comunicación el Querellante citó la carta de 31 de mayo de 2016 enviada por el Hospital donde le comunicaba la acción disciplinaria en su contra. **Exhibit 2 de Unión.**

3. En respuesta a la carta de 9 de junio, el 17 de junio de 2016, María Vega, Directora de Recursos Humanos del Hospital, contestó la Querella en el Primer Paso,

---

<sup>1</sup> 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”.

y mediante carta citó a la ULEES para una reunión para el 22 de junio, según provee el procedimiento de Quejas y Agravios del convenio vencido. **Exhibit 3 de Unión.**

4. El 22 de junio de 2016, se celebró reunión entre las partes donde se discutió la queja, según lo ordena el convenio. **Exhibit 4 de Unión.**

5. El 27 de junio de 2016, la Directora de Recursos Humanos le cursó comunicación a Ana C. Meléndez Feliciano, Presidenta de la ULEES, informándole que tras la celebración de la reunión el Hospital mantenía la acción tomada de suspender de empleo y sueldo al unionado Querellante. **Exhibit de Unión 5.**

6. Por no haberse resuelto la queja entre las partes en los pasos Primero y Segundo del Procedimiento de Quejas y Agravios, la ULEES presentó ante este Negociado de Conciliación y Arbitraje una solicitud para que la controversia fuese atendida por un árbitro, la cual le fue notificada a la Directora de Recursos Humanos. La fecha de radicación fue de 30 de junio de 2016. **Exhibit de Unión 6.**

7. Tanto la ULEES como el Hospital participaron en la selección del Árbitro que preside este proceso.

8. El HOSPITAL aunque compareció ante nos levantó la defensa de arbitrabilidad sustantiva en la vista de arbitraje señalando que el Convenio Colectivo entre las partes había vencido por lo que el Árbitro no tenía jurisdicción sobre la materia en controversia.

#### **ALEGACIONES DE LAS PARTES**

La presente querrela fue presentada por la ULEES para impugnar la determinación que tomó el Hospital de suspender de empleo y sueldo al querellante Luis Betancourt Reyes durante ocho (8) días laborables. El HOSPITAL alega que

dicha controversia no es arbitrable sustantivamente al no estar vigente convenio colectivo alguno al momento de la determinación de patronal el 31 de mayo de 2016.

El HOSPITAL alega que el Convenio Colectivo de la Unidad de Enfermeras Graduadas venció el 31 de diciembre de 2015 y que los hechos que dan lugar a ésta querrela son del 28 de abril de 2016. Señaló que el Querellante presentó su querrela impugnando la acción del HOSPITAL el 9 de junio de 2016 y que para la fecha en que ocurren los hechos no existía un convenio colectivo entre las partes. Según su posición la querrela no es arbitrable ya que entre las partes no existe convenio colectivo vigente. Razona que lo que le da vida al arbitraje es el convenio colectivo entre las partes: no existiendo convenio colectivo vigente, la querrela presentada no es arbitrable sustantivamente.

La ULEES, por su parte, arguye que el HOSPITAL está invocando al Árbitro que no existe un convenio colectivo mediante el cual las partes puedan recurrir ante este Negociado para arbitrar la controversia surgida, pero en la carta de suspensión enviada al Querellante no establece la fecha en que ocurrieron los hechos que la motivaron. Afirmó que el Árbitro no ha sido puesto en posición por el HOSPITAL para que pueda determinar si, en efecto, no había un convenio colectivo vigente al momento en que el empleado cometió la alegada falta por la cual lo están disciplinando.

También señala que el HOSPITAL participó del procedimiento de quejas y agravios e incluyendo la selección del Árbitro suscribiente mediante terna. Y que no puede ir en contra de sus actos y renegar del procedimiento de quejas y agravios del cual participó conjuntamente con la ULEES.

Es la posición de la ULEES que el HOSPITAL al notificársele por la Unión que acudiría ante este Negociado solicitando la designación de un árbitro, no le respondió con un planteamiento de la supuesta improcedencia de la solicitud de designación de árbitro, por falta de un convenio colectivo. El Hospital tampoco se comunicó con el Negociado para indicarle que no participaría en la selección del Árbitro, por el contrario participó en la selección.

Le asiste la razón al Hospital.

### OPINIÓN

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 obreropatrolal 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. Se arbitraré un agravio<sup>2</sup>:

---

<sup>2</sup> Nold Brothers, Inc vs. Local 358, Bakery and Confection Workers Union, 430 U.S. 243 (1977).

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).

Dicho lo anterior, atenderemos el primer argumento de la ULEES referente a que desconoce cuándo fue la fecha que dio lugar los hechos que motivaron la acción disciplinaria contra el Querellante para determinar, si para entonces, la querella estaba cubierta cuando el Convenio Colectivo se encontraba aún vigente. La sindical parece enmarcar su primer argumento en una de las excepciones a la regla general que impide arbitrar una querella por estar vencido el convenio colectivo, es decir, a permitir dar paso a un laudo después de vencido el convenio colectivo, porque el agravio surgió durante la vigencia del convenio. En vista de dicho argumento, examinaremos el mismo en detalle.

En los hechos específicos de este caso, la ULEES y el HOSPITAL firmaron un convenio colectivo para la Unidad de Enfermeras(os) Graduadas(os) cuya vigencia era del 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015<sup>3</sup>. Mediante carta del 31 de mayo de 2016, el HOSPITAL suspendió de empleo y sueldo al enfermero Luis Betancourt Reyes por, alegadamente, no cumplir con el contaje de

---

<sup>3</sup> Exhibit 1 Conjunto. Página 84, vigente desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.

instrumentos. En la carta de suspensión<sup>4</sup> que el HOSPITAL le envió al Querellante no se le menciona la fecha en que acontecieron los hechos que dan motivo a la suspensión que le fuera notificada e impuesta en carta del 31 de mayo de 2016. Por tal razón, alegó la representación legal de la sindical que el Querellante y la ULEES desconocen si la suspensión fue motivada por hechos acontecidos durante el periodo del 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014 cuando existía entre las partes un convenio colectivo vigente, o si acontecieron luego de su vencimiento como nos alegó aquí el HOSPITAL. No obstante contrario a lo señalado, en la prueba que nos fuera presentada figura el Exhibit 2 de la Unión, la Unión sí conoce la fecha o el periodo en cuestión. Del referido Exhibit 2 de la Unión, se corrobora que el propio querellante Luis Betancourt Reyes al 9 de junio de 2016 radicó la querella en el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. En la comunicación cursada a la Directora de Recursos Humanos, María Vega, el Querellante se corrobora el dato sobre que su queja la presentó en junio de 2016 y solicita que la medida disciplinaria notificada el 31 de mayo de 2016 se le retire. Este Árbitro, como juez de la controversia jurisdiccional, concluye, según la prueba, que el convenio colectivo estaba vencido desde el 31 de diciembre de 2014 y que han transcurrido más o menos seis (6) meses desde la primera presentación de la querella en su primer paso. Si nos dejamos guiar por el Convenio Colectivo que la ULEES expresa estaba vigente al momento de surgir la querella en la que impugna la acción disciplinaria del HOSPITAL, la ULEES y el Querellante tenían por lo menos 12 días

---

<sup>4</sup> Véase Exhibit 1, Carta de Suspensión. Tanto la Unión como el Patrono presentaron por separado dicho documento como su Exhibit número 1.



siguientes al surgimiento de dicha querrela o agravio para radicar la misma ante el Director de Recursos Humanos. Suponemos que ello fue lo que hizo el Querellante el 9 de junio de 2016. Si descontamos la cantidad de 12 días desde su presentación, los hechos que dieron margen a la querrela aún se encontraban dentro del periodo de vencimiento del convenio colectivo. No tenemos evidencia en autos que los hechos que motivaron la acción disciplinaria contra el Querellante tuvieron lugar cuando el convenio colectivo no estaba vencido. Lo cual es la alegación de la ULEES en respuesta al planteamiento jurisdiccional del HOSPITAL. De los propios hechos presentados al Árbitro por las partes, podemos colegir que dicho dato de la fecha trasciende el límite de vencimiento del convenio colectivo. Por el contrario, la evidencia que sí obra ante nos es el Exhibit 1 Conjunto, el Convenio Colectivo cuya vigencia se desprende del Artículo XXXII, Expiración y Renovación, que dispone que: “Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2011 y continuará vigente hasta la medianoche del 31 de diciembre de 2014, con excepción de aquellas cláusulas en que expresamente se disponga lo contrario”. De la carta enviada al Querellante cuya fecha es de 31 de mayo de 2016, que tanto la Unión como el Patrono nos las presentaron por separado como su Exhibit número 1, solamente se desprende la fecha en que le fuera notificada la sanción disciplinaria y no la fecha de cuando ocurrieron los hechos que motivaron al HOSPITAL disciplinarlo. Sin embargo, de las demás pruebas que obran en el expediente, los Exhibit del 2 al 6 de la Unión, todas las fechas reveladas ninguna ubican la controversia dentro del periodo de vigencia del Convenio Colectivo. Por el contrario, las fechas señaladas se enmarcan cuando el Convenio Colectivo entre las partes ya se encontraba vencido,

todas cruzan el umbral de su vigencia. Entonces, pues, no encontramos aquí en los hechos específicos de este caso que se encuentre presente la excepción invocada por la ULEES para que decretemos arbitrable la querella presentada porque al momento de surgir los hechos el convenio colectivo estaba aún vigente.

En segundo lugar, la ULEES también nos planteó que el HOSPITAL concurrió al procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo y que como tal ahora no puede ir en contra de sus propios actos y renegar de dicho procedimiento señalando que la querella presentada no es arbitrable sustantivamente porque alegadamente el Convenio Colectivo está vencido y no lo planteó en momento alguno. Que tal comportamiento del HOSPITAL tuvo el efecto de renunciar a dicha defensa sustantiva y consentir así el arbitrar la controversia. Expresó, en síntesis, a las páginas 5 y 6 de su alegato lo siguiente:

El Hospital recibió la querella como parte del Procedimiento de Quejas y Agravios, y la misma fue contestada citando el patrono para la reunión entre las partes que provee el procedimiento, pero sin plantear la Directora de Recursos Humanos que la misma no procedía por no existir un convenio colectivo entre las partes.

Como se establece en la relación de hechos, la ULEES solicitó una designación de árbitro a este Negociado, y el Hospital no lo objetó. Posteriormente el patrono participó activamente en el proceso de la selección del Honorable Arbitro, y en ningún momento le planteó a la Unión, ni al Negociado que no participaría en el procedimiento de arbitraje por no haber un convenio colectivo. Ahora ante el Arbitro el patrono alega que no existía un convenio colectivo al momento de la suspensión del unionado, pero dicho planteamiento no lo levantó en su contestación como parte del Procedimiento de Quejas y Agravios, no objetó la petición para seleccionar un árbitro, ni tampoco objetó cuando se le notificó la terna de árbitros. Por el contrario el Hospital participó activamente en la selección del árbitro.

Cuando la Unión solicitó la designación de un árbitro, el patrono tenía que levantar la defensa de arbitrabilidad, y no someterse a la jurisdicción del Negociado de Conciliación y Arbitraje. El planteamiento de arbitrabilidad levantado por el Hospital en este caso es tardío por los siguientes fundamentos:

- a. Una vez la ULEES presentó la Queja como parte del Procedimiento de Quejas y Agravios que establece el convenio colectivo y haberla recibido el patrono, éste tenía que levantar la defensa de arbitrabilidad, pero por el contrario participó en el procedimiento al celebrar la reunión entre las partes. Más aún en dicha reunión para discutir la queja del empleado el patrono tampoco levantó la defensa.
- b. La Unión le solicitó a este Negociado de Conciliación y Arbitraje la designación de un árbitro para dilucidar la controversia. Esta solicitud fue contestada por el Negociado mediante la notificación a las partes de una terna de árbitros para seleccionar el árbitro que ventilaría la controversia. El patrono participó en el proceso de seleccionar el árbitro, y no le planteó al Negociado que no participaría en el procedimiento de seleccionar el árbitro ni en el arbitraje, por no haber un convenio colectivo vigente.

Si el patrono entendía que por no haber un convenio colectivo negociado entre las partes la queja no era arbitrable, no podía dar su anuencia para que se seleccionara un árbitro. Pero peor aún, el patrono participó activamente en la selección del árbitro y no planteó que no procedía la designación de una terna de árbitros por no haber un convenio colectivo vigente.

Luego de la selección del árbitro por las partes el patrono tuvo la oportunidad de enmendar su posición y solicitarle a este Negociado la no celebración de la vista por falta de arbitrabilidad sustantiva, pero tampoco lo hizo.

No obstante, es nuestra Opinión que 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 levantarla oportunamente<sup>5</sup>, 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 en la institución propiamente formal del arbitraje ya ante la figura del árbitro adjudicador. Si bien las dudas sobre la arbitrabilidad de determinada querella, 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 adjudicador laboral atender dicha disputa. Lo anterior se traduce a que si un patrono cuestiona la arbitrabilidad sustantiva de una querella, 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.

En autos es menester señalar que el HOSPITAL sí se sometió ante nuestra jurisdicción, pero únicamente a los efectos de que determinemos si la querella

---

<sup>5</sup> Elkouri – *How Arbitration Works*, BNA-4th Ed., (págs. 194 y 211); Fairweather – *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, MNA, 2nd Ed. – (pág. 315).

presentada por la ULEES es arbitrable sustantivamente o no por razón de que no había un convenio colectivo vigente al momento de someter la misma para arbitraje. Nos ha planteado que conforme a los hechos y al derecho la querrela no es arbitrable sustantivamente. La ULEES en oposición nos expresó que la querrela sí era arbitrable sustantivamente y que el HOSPITAL renunció a levantar dicha defensa porque participó de todo el proceso interno de quejas y agravios y, posteriormente, en la selección del Árbitro suscribiente. No obstante, como señalamos anteriormente, el arbitraje obreropatrolal es un proceso voluntario y de libre contratación entre las partes. Y no existe duda de que el Convenio Colectivo entre ambas partes estaba vencido desde el 31 de diciembre de 2014. Ante la ausencia de que exista presente en los hechos de este caso alguna de las excepciones para dar paso al arbitraje de una querrela luego de vencido el convenio colectivo, concurrimos con la apreciación del HOSPITAL sobre este aspecto, según expuso a las páginas 8 y 9 de su memorial:

En el presente caso no existe controversia alguna en cuanto a que al momento en que se suscitan los hechos que dan lugar a esta querrela, no existía convenio colectivo alguno entre las partes. El convenio había expirado el 31 de diciembre de 2014.

Según antes hemos expuesto, el arbitraje laboral es un proceso que exclusivamente emana de la voluntariedad de las partes, no respondiendo el mismo a exigencias legales o de otro tipo. No existiendo convenio colectivo para el momento de los hechos en controversia, el patrono no tiene obligación alguna de arbitrar dicho asunto.

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 dicha asunto.<sup>6</sup>

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.

Los pasos dentro del procedimiento de quejas y agravios son pasos separados e independientes al proceso de arbitrar la una controversia, que incluye esto último la selección del árbitro. Una cosa es que las partes libre y voluntariamente, dentro de la democracia industrial 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 de arbitrar y que ello constituya, a su vez, una renuncia a invocar la defensa jurisdiccional de arbitrabilidad sustantiva ante el árbitro como juez laboral. Ante el vencimiento del Convenio Colectivo, sin prueba de que las controversias surgidas sobreviven a su vencimiento, la concurrencia del HOSPITAL al procedimiento de quejas y agravios, y la selección de un árbitro no puede interpretarse más como una obligación para arbitrar la querella discutida que un esfuerzo legítimo para arreglar internamente entre las partes un asunto en controversia sin la intervención de un tercero.

---

<sup>6</sup>Vease además a Tazelaar v Intergrated Metal Technology, 1991 WL 332636 (W.D. Mich)(1991)

## LAUDO

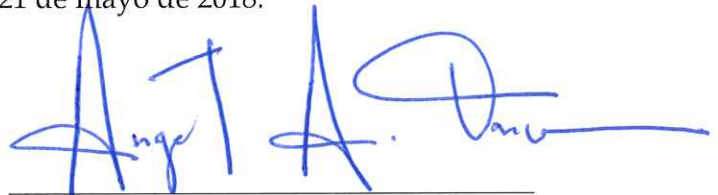
Por todo lo cual, conforme a los hechos, el derecho, el Convenio Colectivo y la evidencia presentada, emitimos el siguiente:

## LAUDO DE ARBITRAJE

La querrela presentada por la ULEES no es arbitrable sustantivamente.

## REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico a 21 de mayo de 2018.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ  
ÁRBITRO

## CERTIFICACIÓN


Archivado en autos, a 21 de mayo 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

LCDA. CARMEN MUNOZ NOYA  
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUNOZ NOYA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

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

SRA. MARIA VEGA  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL AUXILIO MUTUO  
APARTADO 191227  
SAN JUAN PR 00919-1227

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III