

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

**UNIÓN DE ORGANIZADORES Y
PERSONAL DE OFICINA (UOPO)**

(Querellante)

v.

**SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS DE
PUERTO RICO (SPUPR)**

(Querellado)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NUM. A-26-309

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

CASO NÚM.A-26-10

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

ÁRBITRO:

IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso en el epígrafe se citó a celebrarse el miércoles, 6 de agosto de 2025, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

En relación con el caso aquí en litigio, el 31 de julio de 2025, recibimos una Moción de desestimación del Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, representante legal del Patrono, en la que alegó que la querella no era arbitrable ni sustantiva ni procesalmente debido a que la

Unión no cumplió con los procedimientos pre-arbitrales pactados en el Artículo X del Convenio Colectivo. Dicha solicitud fue acompañada con un memorando de derecho en apoyo a tales contenciones así como las piezas de evidencia pertinentes.

Inmediatamente, el 1 de agosto de 2025, expedimos una Resolución concediéndole a la Unión hasta el 1 de septiembre de 2025, para que pudiera replicar a dicha solicitud y someter su memorando de derecho a tales fines. El 12 de agosto de 2025, el licenciado Wendell Bonilla, representante legal de la Unión, solicitó una extensión de término y se le concedió hasta el 12 de septiembre de 2025, para poder someter su alegato, replicando las alegaciones del Patrono. El 12 de septiembre de 2025, recibimos el alegato del licenciado Bonilla, por lo cual estamos en posición de resolver.

II. SUMISIÓN

Determinar si la querella es arbitrable sustantivamente o no.
De no ser arbitrable sustantivamente, desestimar la querella.
De ser arbitrable sustantivamente, proceder a determinar si es arbitrable procesalmente. De no ser arbitrable procesalmente, desestimar la querella. De ser arbitrable procesalmente, citar a una vista para ver los méritos del caso en su fondo.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

A. CONVENIO COLECTIVO

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 6 de septiembre de 2018 hasta el 5 de septiembre de 2021, Exhibit 1 Conjunto.

ARTÍCULO II RECONOCIMIENTO

- Sección 1.** El Patrono reconoce la Unión como representante único y exclusivo para propósito de negociar colectivamente con relación a tipos de pagas, salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo de los trabajadores comprendidos en la unidad apropiada.

ARTÍCULO X QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

- Sección 1.** Una queja o agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo será una disputa, reclamación o controversia, que tenga un (a) empleado (a), la Unión o SPUPR que surja bajo las disposiciones, interpretación, aplicación, definición o violación de las disposiciones o términos de este Convenio colectivo o a la luz de las leyes aplicables y/o reglamentos aplicables.
- Sección 2.** Todo empleado dentro de la Unidad apropiada deberá seguir este procedimiento de Quejas y Agravios.
- Sección 3.** Si existiera una situación en que se llegara a un acuerdo antes de la presentación de la querella ante el procedimiento dispuesto para la tramitación de querellas se requerirá que dicho acuerdo sea hecho, por escrito y que en dicho documento se incluya la firma del empleado, la del representante de la Unión y la representante del patrono.
- Sección 4.** Si surgiese cualquier controversia, disputa, conflicto y cualquier discrepancia o diferencia de interpretación entre la Unión y el patrono que envuelva el significado o la aplicación de las disposiciones expresas de este convenio colectivo durante su

vigencia o cualquier controversia, disputa, o conflicto entre la Unión y el Patrono sobre la suspensión o despido de uno o más empleados, según más adelante se defina, dicho asunto será resuelto, conforme a la siguiente manera.

PRIMER PASO

- Sección 5.** Si algún empleado tiene una queja, el empleado y/o delegado de la Unión deberá no más tarde diez (10) días laborables después de haber surgido el incidente o motivo de la queja o haber tenido conocimiento de los hechos que le dan curso a la misma, notificará por escrito al supervisor inmediato del trabajador.
- Sección 6.** El supervisor se reunirá dentro de los próximos diez (10) días laborables con el querellante y el delegado, para discutir la querella presentada, de no llegar acuerdos en la reunión, el supervisor deberá dar contestación al asunto dentro de un término no mayor de diez (10) días laborables.
- Sección 7.** Si el supervisor inmediato no contesta la querella dentro del término establecido en el Primer Paso de este artículo, el empleado o Delegado de la Unión elevaran la misma ala Segundo Paso.

SEGUNDO PASO

- Sección 8.** El empleado de no estar satisfecho con la determinación del supervisor, podrá a través del delegado de la Unión radicar el agravio por escrito al comité de Quejas y Agravios que estará compuesto por un (1) miembro de la unidad apropiada y un (1) miembro de SPUPR. Este comité deberá tener autoridad para poder resolver las disputas y se reunirá dentro de un término no mayor de diez (10) días laborables a partir de la radicación de la querella al comité. El empleado tendrá derecho a estar presente en la reunión de este comité si así lo desea y solicita.

- Sección 9.** El comité de quejas y agravios tendrá hasta diez (10) días laborables para contestar al querellante la decisión. Si el comité de quejas y agravios, entiende que no puede contestar se puede extender los términos por mutuo acuerdo entre las partes.

TERCER PASO

- Sección 10.** De no llegarse a un acuerdo, o si por cualquier razón la querella no se resuelve en el Segundo Paso el asunto será sometido al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo no más tarde de diez (10) días laborables luego de haberse emitido la decisión del Segundo Paso, conforme al siguiente procedimiento. Una vez sometida la querella en el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Unión emitirá copia a la División Ejecutiva dentro de los próximos diez (10) días laborables.
- a. La parte querellante solicitará una terna de árbitros al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico.
 - b. Ambas partes eliminarán simultáneamente un árbitro de la terna y el que se quede servirá como árbitro en la querella.
 - c. El árbitro no tendrá facultad para enmendar o modificar las disposiciones de este convenio colectivo. Disponiéndose que un laudo emitido en violación de este convenio colectivo será nulo.
 - d. El árbitro deberá señalar la fecha, hora y sitio en que se habrá de celebrarse la vista del caso y deberá notificar a las partes con no menos de diez (10) días de antelación a la vista. Si cualquiera de las partes dejare de comparecer ante el árbitro después de haber recibido notificación al efecto, el árbitro queda por la presente autorizado a emitir un laudo basado en la prueba presentada por la parte compareciente.

- e. En casos de despido o suspensión donde el árbitro determine que este fue injustificado éste tendrá plena facultad para ordenar la reposición del empleado y cualquier otra medida reivindicadora que éste estime incluyendo el pago de salarios dejados de devengar.
- f. El laudo del árbitro será por escrito y conforme a derecho. Además, deberá ser notificado a ambas partes.

Sección 11. Es la intención de las partes contratantes que los límites de tiempo establecido para el uso de los distintos pasos del procedimiento de quejas y agravios sean esenciales sin que puedan ser renunciados a menos que medie por escrito entre las partes. Ambas partes fielmente seguirá el procedimiento de Quejas y Agravios antes descrito.

Sección 12. Todo empleado que sea citado para ser investigado por alguna acción que razonablemente entienda pudiera conllevar acción disciplinaria en su contra, tendrá derecho de estar acompañado por su delegado o un representante de la Unión.

Sección 13. En todos los casos que puedan conllevar acciones disciplinarias de suspensión o despido se le notificará previamente al empleado incluyendo los hechos, las violaciones alegadas y la sanción que se pretende imponer. Los mismos se notificarán al empleado y la Unión. Esta notificación se hará no más tarde de treinta (30) días calendarios siguientes a la fecha que el Director Ejecutivo tenga conocimiento de los hechos que dan lugar a los cargos. El empleado y/o la Unión solicitará audiencia al Director Ejecutivo dentro de los próximos cinco (5) días laborables, a partir de la notificación de la intención de aplicar la medida disciplinaria. La audiencia se celebrará no más tarde de quince (15) días luego de solicitada. La solicitud y el señalamiento de la audiencia no será impedimento para imponer ninguna medida disciplinaria. La audiencia será ante el Director Ejecutivo o el representante autorizado que este designe y el personal gerencial relacionado a la controversia a discreción del

Director Ejecutivo. La determinación del Director será tomada no más tarde de treinta (30) días luego de celebrada la audiencia.

Sección 14. Del empleado no estar de acuerdo con la determinación final podrá acudir directamente al Tercer Paso de este Artículo. La Unión notificará copia de la solicitud de arbitraje al Director Ejecutivo dentro de los próximos quince (15) días laborables contados a partir de la notificación de acción disciplinaria.

ARTÍCULO XXXVI DISPOSICIONES GENERALES

[...].

Sección 3: Cualquier notificación o comunicación requerida por este Convenio Colectivo deberá ser enviada por escrito a la otra parte por correo certificado o entregada personalmente con la firma de un recibo por parte de quien lo reciba. (Subrayado nuestro).

IV. EVIDENCIA ADMITIDA

A. PATRONO

Exhibit 1: Solicitud para Designación de árbitro del caso: A-23-528.

Exhibit 2: Solicitud para Designación de árbitro del caso: A-23-529.

Exhibit 3: Solicitud para Designación de árbitro del caso: A-23-652.

Exhibit 4: Solicitud para Designación de árbitro del caso: A-23-656.

Exhibit 5: Convenio Colectivo vigente del 2 de mayo de 2016 al 2 de mayo de 2018.

- Exhibit 6:** Acuerdo de extensión de Convenio Colectivo entre SPUPR y la UOPO de 15 de septiembre de 2022 a 30 de marzo de 2023.
- Exhibit 7:** Resolución emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo el 14 de septiembre de 2012, en el Caso número: P-99-03.
- Exhibit 8:** Laudo de los casos A-23-788 Y a-23-789, emitido por el árbitro, Benjamín Marsh Kennerley, el 3 de junio de 2025.

A. UNIÓN

- Exhibit 1:** Acuerdo suscrito entre SPUPR (Patrono) y UOPO (Unión) el 4 de junio de 2012, ante la Junta de relaciones del Trabajo en la cual el Patrono reconoce de manera voluntaria la UOPO como el representante exclusivo de los empleados de Oficina y Organizadores del sindicato.
- Exhibit 2:** Acción disciplinaria impuesta a la querellante en noviembre de 2022, y la impugnación a dicha acción, con los pasos pre-arbitrales dispuestos en el Convenio Colectivo.
- Exhibit 3:** Notificación de intención de suspensión de empleo y sueldo enviado por correo electrónico a la querellante el 3 de enero de 2023 y la notificación oficial de suspensión enviada el 13 de enero de 2023.
- Exhibit 4:** Notificación de vacaciones enviada por correo electrónico a la querellante el 22 de diciembre de 2025.

V. SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El Patrono en su alegato planteó que la UOPO, no cuenta con una certificación como representante exclusivo para fines de negociación colectiva conforme a la Ley Número 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la "Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico". En otras palabras, de acuerdo a la contención del Patrono la querella fue

presentada por una entidad sin personalidad jurídica que no tiene legitimación activa para representación de una persona natural, en este caso la querellante, Maribel González Cotto.

La Unión, por su parte, replicó este argumento indicando que, desde el 4 de junio de 2012, a raíz del caso CA-2010-24, radicado por la Unión en la Junta de Relaciones del Trabajo, el Patrono llegó a un acuerdo² con la UOPO, reconociendo a dicha entidad como la Representante exclusiva de los empleados de Oficina y Organizadores de SPUPR. Que desde dicha fecha hasta el presente se han negociado múltiples convenios colectivos, siendo el último el que, mediante estipulación,³ se extendió del 15 de septiembre de 2022 al 30 de marzo de 2023. Que basado en este reconocimiento han comparecido en el pasado al Negociado de Conciliación y Arbitraje a responder a querellas incoadas por la Unión y que los hechos que dieron base a la presente controversia surgieron durante la vigencia de la última extensión del Convenio Colectivo. De entrada, resolvemos que **NO le asiste la razón al Patrono.**

Al examinar la alegación del Patrono versus la propia evidencia suministrada por éste, podemos constatar que el Patrono, reconoció voluntariamente a la UOPO, como el representante exclusivo de los Empleados de Oficina y Organizadores del Sindicato. Tan es así que negociaron múltiples Convenios Colectivos. Los hechos que dan base a la

² Véase Exhibit Unión 1

³ Véase Exhibit Patrono 6

controversia de autos ocurrieron el 7 de noviembre de 2022, cuando estaba en vigor la última extensión del Convenio Colectivo. Los asuntos disciplinarios son materia mandatario de negociación colectiva. Tanto es así, que las partes acordaron en el Artículo XLIV del Convenio Colectivo, darle prioridad a la atención de los casos disciplinarios. El Patrono no puede desligarse de la doctrina de los Actos Propios⁴. Por un lado, reconoce a la UOPO como el representante exclusivo, negocia convenios colectivos con dicha entidad, para ahora convenientemente alegar que no tienen legitimación activa. No se puede ser inconsistente entre los actos y las alegaciones. **Por los fundamentos antes expuestos, declaramos la querella A-23-529, ARBITRABLE SUSTANTIVAMENTE.**

VI. SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

En el caso de autos (A-23-529), el Patrono planteó en su alegato escrito, que la Unión no cumplió con dos disposiciones que establece el Convenio Colectivo. El primer fallo que atribuyó el Patrono en su escrito fue el incumplimiento con el Artículo XXXVI, el cual exige

⁴ La doctrina de actos propios establece que "nadie puede ir en contra de sus propios actos". Comisionados de Seguros de PR v. Universal Ins. Co., 187 DPR 164, 172 (2012). Dicho pronunciamiento se basa en la imperativa de "proceder de buena fe en el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas, el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones". Id. (citando a Vivoni Farage v. Ortiz Carro, 179 DPR 990, 1010 (2010)). Aquella conducta que venga de la parte que contraviene la manifestación previamente hecha "es una contravención [...] del deber de buena fe" que "no tiene lugar en el campo del Derecho, y debe ser impedida." Universal Ins. Co., 187 DPR en la pág. 173 (citas omitidas). Bajo esta doctrina, lo que se busca es evitar que "un litigante adopte una actitud que le ponga en contradicción con su anterior conducta." Pardo Stella v. Sucn. Stella Royo, 145 DPR 816, 829 (1998). [11] En la doctrina de no ir contra los propios actos el efecto se produce de un modo objetivo, en el cual para nada cuenta la verdadera voluntad del autor de los actos. Se protege así la confianza que esos actos suscitan en un tercero(subrayado nuestro), porque venir contra ellos constituiría un ataque a la buena fe. Int. General Electric v. Concrete Builders, *supra*, pág. 876.

que cualquier comunicación requerida por este Convenio Colectivo deberá ser enviada por escrito a la otra parte por correo certificado o entregada personalmente con la firma de un recibo por parte de quien lo reciba. Que el incumplimiento de este requisito por parte de la Unión en el caso de autos, hace que la querella no sea arbitrable en su modalidad procesal, ya que la Unión tramitó las mismas por correo electrónico. Como segundo fallo, el Patrono argumentó que la Unión erró en cumplir con el Artículo X, Sección 13, el cual dispone que en los casos que puedan llevar acciones disciplinarias de suspensiones o despidos, será obligación del empleado afectado y/o la Unión solicitar una audiencia dentro de los próximos cinco (5) días de haber recibido la notificación de intención de aplicación de la medida disciplinaria.

La Unión, por su parte, replicó indicando que si bien las partes negociaron que las comunicaciones entre la Unión y el Patrono tenían que ser por entrega personal con acuse de recibo o por correo certificado, la verdad es que el uso y costumbre, así como la práctica pasada, las comunicaciones entre las partes se han realizado mediante correos electrónicos, mensajes de texto y el uso de la aplicación "WhatsApp". Que como cuestión de hecho, la práctica pasada fue reconocida por ambas partes sin nunca ser revocada. Que dicha realidad fue negociada y forma parte del Convenio Colectivo. Que la mejor evidencia de dicho uso y costumbre es que el Patrono notificó la amonestación objeto de la querella del caso número A-23-529, mediante el curso de un correo electrónico. Por último, y no menos

importante que si dicha disposición de acuse de recibo era tan importante para el Patrono, éste le tocaba cumplir la misma, sin embargo, al notificar la amonestación, no medió acuse de recibo, ni la notificación que exige el Convenio Colectivo a la Unión. En cuanto al incumplimiento de lo establecido en el Artículo X, Sección 13 del Convenio Colectivo, la Unión sostuvo que no pudo dar cumplimiento a éste porque el Patrono envió la notificación de intención a la empleada cuando ésta se encontraba de vacaciones asignadas por éste y dicha notificación no fue informada a la Unión como exige la Sección que alude el Patrono. Contando con la contención de ambas partes, nos disponemos a resolver. Es preciso señalar que como el Patrono presentó dos argumentos para alegar la falta de arbitrabilidad procesal, ambos argumentos serán analizados de manera separada.

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo este 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 DPR 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. I.R.T. v. Vigilantes, 125 DPR 581 (1990); Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 DPR 348 (1985); Pérez v. A.F.F., 87 DPR 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 a sus términos y actuar como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. V. J.R.T., 104 DPR 86 (1975).

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 su versión sustantiva o la procesal⁵. Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó dentro del término y conforme al procedimiento de quejas y agravios contractualmente prescrito entre las partes. Los árbitros están llamados a sostener las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha del acontecimiento que dio base a la querella y en la forma en que las partes pactaron resolver sus diferencias. (**Énfasis nuestro**).

El referido principio encuentra una excepción cuando las partes instauran unas prácticas que se convierten en uso y costumbre entre las partes más allá del lenguaje pactado en el Convenio Colectivo. El Patrono alegó que el Caso Número A-23-529, no es arbitrable de manera procesal, porque la Unión no cumplió con el Artículo XXXVI, Sección 3 del Convenio Colectivo el cual exige que las comunicaciones oficiales sean diligenciadas

⁵ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, página 236

mediante correo certificado o entrega personal mediante acuse de recibo. Aunque es cierta tal aseveración, lo que le faltó expresar al Patrono en su alegato escrito, es que dicha letra le aplicaba de igual forma a éste. La notificación de intención de aplicar una amonestación escrita a la querellante debió ser notificada mediante este mecanismo, sin embargo, el Patrono con su conducta, ratificó el argumento de la Unión de que la práctica pasada entre las partes era tramitar sus comunicaciones mediante el uso de correos electrónicos sin mediar un acuse de recibo. **Dicho de otra forma, ambas partes con su conducta dejaron sin efecto el requisito de que medie un acuse de recibo en el transcurso ordinario de sus comunicaciones.** De la evidencia suministrada por ambas partes se puede evidenciar que la empleada afectada y el Patrono, mantuvieron comunicación mediante correos electrónicos durante casi todos los pasos pre-arbitrales del Procedimiento de Quejas y Agravios sin que mediara acuse de recibo alguno. Como bien expresó la Unión en su alegato escrito, si dicha disposición fuera tan importante el Patrono hubiese cumplido con la misma y no mostró evidencia a esos efectos. Bien la Unión podría cuestionar la validez de dicha acción disciplinaria utilizando ese mismo artículo, ante el incumplimiento del Patrono de notificar la intención de acción disciplinaria sin que mediara un acuse de recibo, sin embargo, esa contención no fue presentada por la Unión en su alegato, sino más bien el deseo de poder atender los méritos del caso en su fondo. Basado en lo antes expuesto tenemos que concluir que la falta de comunicación con acuse de recibo por parte de la Unión

no redunda en una falta de arbitrabilidad procesal, ya que, como concluyéramos, ambas partes con sus prácticas pasadas y mediante el uso y costumbre enmendaron por si mismas las disposiciones del Convenio Colectivo, dejando sin efecto tal requisito.

Ahora bien, nos corresponde pasar juicio sobre el argumento del Patrono del incumplimiento de la Unión con el Artículo X, Sección 13 del Convenio Colectivo, el cual exige que en los casos en que el Director Ejecutivo notifique la intención de aplicar una suspensión o despido, el empleado afectado y/o la Unión debe solicitar una audiencia dentro de los próximos cinco días laborables después del recibo de dicha notificación. Al examinar la notificación de intención de suspensión enviada por el Patrono a la empleada en cuestión, se le advirtió claramente que de estar en desacuerdo con esta decisión, tendría cinco (5) días laborables para solicitar la referida audiencia, sin embargo, de la propia notificación enviada por el Patrono surge que solo envió la misma a la empleada unionada y solo copió la misma a la Sra. Jessica Martínez Santos, presidenta de Servidores Públicos Unidos (Patrono) y la Sra. Madeline Ayala Alicea, Administradora, de SPU (Patrono). O sea, no cumplió con la Notificación que exige el referido artículo a la Unión, para que esta estuviera en posición de contestar. Peor aún, el Patrono envió la notificación de intención de suspensión cuando éste había decretado un receso administrativo para todos los empleados y la notificación de suspensión cuando la empleada afectada por dicha notificación, se encontraba en un periodo de vacaciones asignado por éste. Esto denota una

falta crasa por parte del Patrono a las condiciones pactadas para los casos disciplinarios en los casos de despido. Y que medió la mala fe en dicha notificación. El Patrono dedicándose a representar trabajadores en distintos talleres de trabajo, no obró con manos limpias al no notificarle a la Unión, por lo cual ésta no estaba en posición de contestar y solicitar la audiencia dentro del periodo que exige el Convenio Colectivo. Basado en los argumentos antes expuestos, tomamos la siguiente,

VI. DECISIÓN

La presente querella es arbitrable procesalmente. Por lo tanto, se ordena a las partes a comparecer el jueves, 29 de enero de 2026, para ver los méritos de caso A-23-529.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de octubre de 2025.



IVAN M. AVILÉS CALDERÓN
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 6 de octubre de 2025 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

Sr. Nelson Álvarez
Presidente - UOPO
(tribynel@hotmail.com)

Lcdo. Wendell Bonilla Vélez
Representante Legal - UOPO
(wendellbonilla@yahoo.com)

Sra. Francis Cátala
Directora Ejecutiva S.P.U.P.R.
(fcatala@spupr.com)

Lcdo. Edwin Rivera Cintrón
Representante Legal - SPUPR
(erclegal@yahoo.com)


MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA

