

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS
MÉDICOS**

(Patrono)

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES**

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-03-3557

SOBRE:

-TURNOS DE TRABAJO

**-HOSTIGAMIENTO LABORAL Y
AMBIENTE HOSTIL**

-LICENCIA SINDICAL

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

Las audiencias en el caso de autos se efectuaron en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, los días 26 de abril, 11 de mayo y 5 de agosto de 2004. La comparecencia fue la siguiente:

POR EL PATRONO: Lcdo. Rafael Dávila Sevillano, Asesor Legal y Portavoz; Sra. María Roldán, Oficial Asuntos Laborales; Sr. Víctor Pizarro Pizarro, Gerente de Servicios; y el Sr. Edgar Martínez, Supervisor General, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN: Sr. José Añeses Peña, Asesor Laboral y Portavoz; Sr. Nery Cruz, Delegado General; y el Sr. Ángel Rosado, querellante.

SUMISIÓN

No hubo acuerdo en torno a los términos de la sumisión. Por lo cual, cada parte sometió su respectivo proyecto. Los mismos expresan lo siguiente:

PATRONO:

Determinar si el Supervisor incurrió en discrimen y hostigamiento laboral al no renovarse la estipulación que le permitió trabajar un turno particular para propósitos personales. La Árbítro determinará de acuerdo al Convenio Colectivo.

Determinar si, de acuerdo al Convenio Colectivo, en agosto de 2001 el Supervisor Víctor Pizarro, incurrió en actos constitutivos de conducta hostil.

Determinar si el Sr. Víctor Pizarro incurrió en conducta constitutiva de ambiente hostil y si orientó al empleado en cuanto al uso de su licencia sindical de acuerdo al Convenio Colectivo, Artículo VIII, Sección 1(f), Sección 2(e).

UNIÓN:

Determinar si el Patrono (ASEM) ha incurrido en acciones que reflejan discrimen y hostigamiento laboral contra el Sr. Ángel Rosado. De determinarse que ha incurrido, la Árbítro dispondrá el remedio adecuado.

Conforme a lo dispuesto en el Artículo XIV, Inciso b, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ hemos determinado que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que la Arbitro determine:

- a) Si el Patrono incurrió en la violación de los Artículos III y XX, del Convenio Colectivo, al no renovar una estipulación sobre cambios de horario en el turno correspondiente al empleado Ángel Rosado;
- b) Si el Patrono incurrió en actos constitutivos de hostigamiento y persecución laboral contra el empleado Ángel Rosado; por, alegadamente, no distribuir de forma equitativa las labores del puesto;
- c) Si procede o no el descuento de licencia por vacaciones del tiempo utilizado por el empleado Ángel Rosado para propósitos sindicales, el 4 de abril de 2003.

De determinarse en la afirmativa, que ésta provea los remedios que así correspondan. De lo contrario, proceder a desestimar la querella.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO III

Declaración de Principios

La negociación colectiva constituye el medio eficaz para fijar términos y condiciones de trabajos equitativos para los empleados, fomentar la estabilidad en las relaciones de

¹ 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) asuntos a ser resuelto (s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

trabajo y propiciar el entendimiento y respeto mutuo entre las partes. A estos fines, las partes declaran que este Convenio tiene alto interés público de promover los propósitos y objetivos aquí consignados.

Las relaciones entre los empleados y la Administración se basarán en el respeto a la dignidad del ser humano, sin consideraciones de clase alguna por motivos políticos, religiosos, color, sexo, raza, clase u origen social, impedimento físico o mental y estado civil.

Para cumplir a cabalidad con los objetivos de la Administración es menester que ésta pueda seleccionar el personal más idóneo y competente que haya disponible en la comunidad. Ello implica que todo el personal de la Administración tiene el deber de prestar dichos servicios de salud con alta eficiencia, con la mayor productividad y con el mas esmerado entusiasmo y humanismo. Asimismo, la Administración tiene el deber de ofrecer y facilitar a su personal las mejores condiciones de trabajo para que se puedan lograr dichos objetivos.

La administración mantendrá canales adecuados de comunicación con los empleados y la Unión de manera que se desarrolle una buena relación que facilite el libre intercambio de ideas, opiniones, problemas y sugerencias que redunden en beneficios de todas las partes.

ARTÍCULO VIII

Delegados y Representantes de la Unión

La Unión tendrá derecho a designar un total de treinta y dos (32) delegados de servicios en propiedad, con igual número de alternos, distribuidos según se acuerde entre la Unión y la Oficina de Relaciones Industriales de la Administración. En adición, la Unión designará tres (3) delegados por departamentos y un (1) delegado general.

Sección 1 - Designación, funciones y responsabilidades del Delegado de Servicio

- a. Los Delegados serán seleccionados por sus propios compañeros de trabajo o podrán ser designados por la Unión.
- b. Todos los empleados cubiertos por este Convenio estarán asistidos por su Delegado de Servicio y/u Oficiales de Unión, en cualquier asunto que afecte los derechos y responsabilidades que emanan de este Convenio o que viole las disposiciones específicas del mismo.
- c. Los Delegados de Servicio asistirán a sus empleados a nivel de servicio; orientarán a sus representados sobre los derechos y responsabilidades dispuestos en este Convenio; velarán por el cumplimiento del mismo y tendrán facultad para atender todas las quejas y querellas de sus compañeros de trabajo.
- d. Se le concederá al Delegado de Servicio tiempo razonable que no excederá de una (1) hora por caso durante horas laborables para atender asuntos relacionados con trámites y representación de querellas o para discutir con funcionarios de la gerencia asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este Convenio, sin afectar en forma alguna ningún tipo de licencia ni su salario.
- e. El Delegado de Servicio coordinará con su supervisor inmediato y/o gerente de área de servicio, así como con el supervisor de área del empleado cuyo asunto se dirija a dilucidar conforme a los procedimientos establecidos y una vez termine su gestión se reintegrará a su trabajo.
- f. **El Delegado de Servicio deberá entregar al Director de Relaciones Industriales un informe del asunto atendido por él dentro de tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha de haber atendido el mismo para acreedor al tiempo con paga que concede el Inciso (d) que**

antecede o de lo contrario dicho tiempo utilizado será cargado a licencia regular.

- g. Las reuniones entre Delegado y el empleado que necesita sus servicios se harán normalmente en las inmediaciones del área de trabajo del empleado, excepto cuando precise una consulta con un Oficial de la Unión.
- h. El Delegado de Servicio alterno podrá ejercer funciones como tal única y exclusivamente en ausencia del Delegado de Servicio en propiedad.
- i. Ningún Delegado de Servicio podrá intervenir en otro servicio que no sea el que se le haya asignado, a menos que tenga la autorización expresa del Delegado por Departamento o Delegado General.
- j. El Delegado de Servicio tendrá derecho a reunir el personal del área que representa una vez al mes, previa coordinación con el servicio, durante tiempo que no excederá de cuarenta y cinco (45) minutos con el objetivo de comunicarle al grupo mensajes de interés general sobre asuntos del trabajo. Esta autorización de tiempo no afectará el sueldo, ni las licencias acumuladas, ni conllevará el pago de horas extras en forma alguna.**

Sección 2 - Designación, Funciones y Responsabilidades del Delegado General y el Delegado por Departamento

- a. La Unión designará un Delegado General quien los representará ante la gerencia de la Administración (ASEM) en las funciones propias de la administración del convenio; ayudando a colaborar con los demás delegados departamentales y de los servicios así como a los empleados que necesiten de sus servicios para dirimir asuntos obrero patronales.
- b. La Unión designará tres (3) delegados por departamento distribuidos en la siguiente forma: Uno para el Departamento de Servicios Médicos; uno para el

Departamento de Servicios Auxiliares; y Uno para cubrir los Departamentos de Ingeniería, Servicios Fiscales y Suministros.

- c. En ausencia de cualquier Delegado por Departamento, lo sustituirá el Delegado General de la Unión.
- d. El delegado por Departamento ejercerá las siguientes funciones:
 1. Será responsable de la coordinación del trabajo de los delegados de servicio.
 2. Representará a los empleados cubiertos por este Convenio en los casos sometidos ante la consideración del Comité de Conciliación.
 3. Representará cualquier empleado cubierto por este Convenio cuando el Delegado de Servicio o su alterno esté ausente.
 4. Velará porque se cumplan todas las disposiciones del Convenio Colectivo.
- e. **La Administración concederá tiempo razonable durante horas laborables al Delegado por Departamento y/o General, sin que se afecte su salario ni licencias acumuladas, previa coordinación con el Director de Relaciones Laborales, para llevar a cabo funciones oficiales de la Unión relacionadas con asuntos obrero-patronales de la Administración.**
- f. Ningún Delegado por Departamento podrá intervenir en otro Departamento que no sea el que se haya asignado, a menos que tenga autorización expresa del Delegado General y/o de un representante de la Unión.

ARTÍCULO XX**Jornada y Turnos de Trabajo, Diferenciales por Turnos y Paga Extra****Sección 1 - Jornada regular de trabajo diaria y semanal; periodo de tomar alimentos**

- a. La jornada de trabajo diaria será de siete y media (7 ½) horas.
- b. La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete y media (37 ½) horas en cinco (5) días de trabajo.

...

Sección 2 - Diferencial para turnos irregulares

- a. Los turnos irregulares de trabajo establecidos en la Administración cubrirán los siete (7) días de la semana, incluyendo sábados, domingos y días feriados oficiales. Por turnos irregulares se entiende lo siguiente:

Turnos rotativos - son aquellos donde el servicio se presta durante veinticuatro (24) horas diarias y por necesidades del servicio el empleado cubre su programa de trabajo en tres diferentes turnos en forma alternada. Los siguientes ejemplos configuran turnos rotativos:

- a. una vez de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.; la siguiente de 3:00 p.m. a 11:p.m., y la otra de 11:00 p.m. a 7:00 a.m.
- b. una vez de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.; la siguiente de 2:00 p.m. a 10:00 p.m., y la otra vez de 10:00p.m. a 6:00 a.m.
- c. una vez de 6:30 a.m. a 2:30 p.m., la siguiente de 2:30 p.m. a 10:30 p.m., y la otra vez de 10:30 p.m. a 6:30 a.m.

...

ARTÍCULO LVII**Disposiciones Generales**

...

Sección 14 - Buen trato y respeto recíproco

La Administración, sus funcionarios y supervisores se obligan a dar a los empleados de la Unidad Apropiada un trato justo, respetuoso imparcial y uniforme a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Unión y la Administración. Del mismo modo, los empleados de la Unidad Apropiada se obligan a mantener el mismo tipo de conducta respetuosa, ordenada y considerada hacia la Administración, sus funcionarios y supervisores.

TURNOS DE TRABAJO**RELACIÓN DE HECHOS**

1. El querellante, Ángel Rosado, se ha desempeñado como Técnico de Control de Plagas en la Oficina Central de Administración de Servicios Médicos, por un periodo aproximado de dieciséis (16) años. Éste también ocupa el puesto de Delegado de Departamento de la Sección de Servicios Auxiliares.
2. El 11 de junio de 2001, el querellante solicitó al Patrono un cambio de horario en su turno regular, de 12:00 p.m. a 8:00 p.m., al horario de 11:00a.m a 7:00p.m. Éste adujo razones personales para dicha solicitud, toda vez que el mismo se desempeña como pastor religioso en una

comunidad de Río Piedras, y requiere de más tiempo para satisfacer las necesidades de su feligresía.

3. El 16 de octubre de 2001, las partes firmaron una Estipulación en la cual se accedía a la solicitud del querellante con respecto al cambio de horario. Dicho cambio sería establecido con carácter provisional, y por un término de nueve (9) meses, desde el momento de la firma de la Estipulación.
4. En febrero de 2003, el querellante solicitó una renovación en los términos de la mencionada Estipulación, no obstante, el Patrono denegó la misma. Este último ofreció al querellante, en la alternativa, el turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., efectivo el 1 de abril de 2003.
5. El 19 de marzo de 2003, la Unión radicó una querrela en la que alegó la violación al Artículo III del Convenio Colectivo, por un supuesto discrimen hacia el querellante.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo, en sus Artículos III, y XX, supra, al no acceder a la extensión de la Estipulación del 16 de octubre de 2001, en la cual se acordó un cambio provisional en el horario del turno de trabajo del querellante.

La Unión alegó que la acción tomada por el Patrono constituye un acto de discrimen y hostigamiento laboral. El Patrono, por su parte, sostuvo que lejos de actuar

de manera discriminatoria, éste demostró su buena fe hacia el querellante al firmar una estipulación, en aras de que éste atendiera las necesidades de su congregación.

Al examinar el Artículo III, del Convenio, *supra*, podemos observar que el mismo hace referencia a las relaciones entre los empleados y la Administración. Y se hace énfasis en que la Administración tiene el deber de ofrecer y facilitar a su personal las mejores condiciones de trabajo para lograr que los servicios de salud se presten con la mayor productividad, entusiasmo y humanismo. De otra parte, el Artículo XX, sobre Jornada y Turnos de Trabajo, *supra*, establece los horarios de la jornada de trabajo establecidos por la Administración.

Luego de aquilatar la prueba presentada, debemos concluir que no se configura violación alguna, por parte del Patrono, a los principios y disposiciones antes esbozados. La Estipulación del 16 de octubre de 2001, claramente, dispone, en su Inciso c, que el horario concedido sería de carácter provisional por un término de nueve (9) meses, por lo que el Patrono no se encuentra obligado a extender el mismo. Nótese, además, que el Convenio Colectivo, en su Artículo IV, sobre Derechos de Administración, faculta al Patrono para dirigir, administrar y operar la empresa como así lo estime, siempre y cuando no entre en conflicto con las demás disposiciones contractuales. No surge de las mismas que el Patrono se encuentre obligado a acomodar el horario de los turnos de trabajo a la mejor conveniencia de los empleados. No empece a esto último, éste ofreció al querellante un turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.,

con el cual podría satisfacer las necesidades de su feligresía, pero ésta no estuvo conteste con el mismo.

Lo antes señalado nos lleva a concluir que el Patrono no incurrió en la violación a los Artículos III y XX del Convenio Colectivo, al no renovar la Estipulación sobre cambios de horario en el turno de trabajo correspondiente al empleado Ángel Rosado.

HOSTIGAMIENTO LABORAL

Sobre este aspecto, la Unión alegó que el Patrono ha establecido un patrón de hostigamiento laboral en contra del querellante Ángel Rosado. Que con dichos actos, éste incurrió en la violación a los Artículos III y LVII, Sección 14, del Convenio Colectivo.

Específicamente, la controversia gira en torno a la relación obrero patronal entre el querellante y el supervisor Víctor Pizarro. El querellante alegó que dicho Supervisor acostumbraba a dirigirse hacia éste con agresividad y hostilidad; que retrasaba la entrega del cheque quincenal alegando que el querellante no tenía suficientes días de vacaciones acumulados; y, que lo asignaba a laborar en áreas de alta peligrosidad y para las cuales debía recorrer largas distancias a pie, cargando equipo pesado.

De otra parte, el Patrono, mediante el testimonio del supervisor Pizarro, señaló que las labores son distribuidas de manera equitativa; que éste se ocupa de que, tanto el querellante como su compañero de trabajo, reciban las herramientas y el material necesario para realizar sus tareas de manera apropiada. Que, ciertamente, el

querellante puede haber notado un aumento en el volumen de trabajo, sin embargo, ello es el resultado de que, en ocasiones, se refleja una proliferación de plagas dentro del hospital, lo que trae como consecuencia una intensificación en las labores de fumigación.

Nos corresponde, en esta instancia, determinar si el Patrono incurrió o no en actos de hostigamiento laboral en contra del querellante, infringiendo los Artículos III y LVII, Sección 14, supra, sobre las relaciones obrero patronales en el hospital. El hostigamiento laboral o “mobbing” se refiere a un tipo particular de conflicto en el ámbito del trabajo, en el cual una de las partes involucradas, generalmente la de menor categoría laboral, sufre consecuencias que puedan llevarlo a la desvalorización personal y/o laboral con la consecuente pérdida del trabajo y de la salud.

Si analizamos los testimonios de las partes en conflicto, podemos advertir una clara contradicción entre los mismos. Por un lado, el querellante presenta sus alegaciones, pero de otra parte, el supervisor justifica razonablemente cada una de las instrucciones impartidas a su subalterno. Lo que nos lleva a concluir que la Unión no logró demostrar a cabalidad que el querellante fuera víctima de alguna conducta contraria al trato justo, respetuoso, imparcial y uniforme que propicie el entendimiento y respeto mutuo que deberá imperar en el hospital, tal y como lo disponen los Artículos III y LVII, Sección 14, del Convenio Colectivo.

Conforme a lo antes expresado, determinamos que el Patrono no incurrió en actos constitutivos de hostigamiento y persecución laboral en contra del empleado Ángel Rosado.

LICENCIA SINDICAL

RELACIÓN DE HECHOS

1. El 6 de marzo de 2003, el querellante Ángel Rosado, Delegado del Departamento de Servicios Auxiliares, le informó al Patrono que estaría realizando labores sindicales durante todos los miércoles subsiguientes.
2. Mediante misiva del 13 de marzo de 2003, el Patrono orientó al querellante a los efectos de que deberá radicar, semanalmente, un formulario que refleje el tiempo utilizado por éste durante sus labores sindicales.
3. El 11 de abril de 2003, el Supervisor Víctor Pizarro envió una misiva al querellante. La misma expresó lo siguiente:

Carta de Exhortación por Incidente ocurrido el 4 de abril de 2003

En ánimo de mantener un ambiente laboral adecuado entre ambas partes le hago referencia al incidente ocurrido el pasado viernes, 4 de abril de 2003.

Dicho día, aproximadamente a las 12:15p.m. Procedí a presentarle el registro de su asistencia que terminó el día 29 de abril de 2003. La misma se encontraba incompleta debido a que usted registró su asistencia en el reloj del área de Conservación y este se encuentra dañado.

Le recordé que las instrucciones que fueron impartidas para los Técnicos de Control de Plagas son que registren su asistencia en el reloj que se

encuentra ubicado en el sótano del Edificio Central y al frente de las oficinas centrales de Servicio de Edificios.

Usted se molestó y comenzó a hacer acusaciones de toda índole hacia mi persona y donde mencionó proceder con radicar una querrela. Procedí a indicarle que usted estaba en todo su derecho como delegado de radicar querellas.

Usted continuó complementando las solicitudes que tenía pendiente sobre Licencia Sindical y la Solicitud para Utilizar Tiempo. Al complementar esta última, me reclamó que los 8 minutos que llegó tarde el día 24 de marzo de 2003, después de terminado el periodo de almuerzo había que cargárselo a licencia sindical. Deseo recordarle que en ningún momento usted me informó que iba a atender algún asunto de índole laboral y tampoco lo informó a la oficina del gerente, por tal razón, el tiempo le fue cargado a licencia regular.

4. El 11 de abril de 2003, la Unión radicó una querrela en la cual reclamó que el Patrono actuó de manera hostil en contra del querellante, al descontar ocho (8) minutos de su licencia regular, mientras éste atendía una situación relativa a sus funciones como Delegado del Departamento de Servicios Auxiliares.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Finalmente, nos corresponde determinar si el Patrono violó los Artículos III, LIX, Sección 14, y VIII, Sección 2, supra, sobre licencia sindical, al descontar de su licencia por vacaciones, un tiempo utilizado por el querellante en labores sindicales.

La Unión aceptó el hecho de que el querellante registró la asistencia correspondiente al 4 de abril de 2003, ocho (8) minutos más tarde de lo dispuesto, sin embargo, alegó que ello resultó como consecuencia de su intervención con un empleado que requería una orientación sindical de manera inmediata, por lo tanto, éste se limitó a

cumplir con las funciones correspondientes a su puesto como delegado. Señaló, además, que el Convenio no dispone límite de tiempo a los Delegados de Departamento para ejercer sus funciones sindicales. Asimismo, el Delegado General testificó que, conforme a su conocimiento, el querellante es el único delegado al cual se le ha descontado de su licencia por vacaciones, tiempo utilizado para orientar sindicalmente a los demás unionados.

El Patrono, por su parte, indicó que el querellante nunca solicitó autorización previa o la licencia sindical correspondiente al área de Relaciones Industriales para atender tales asuntos, por lo que procedía el descuento contra su licencia por vacaciones.

El Artículo VIII, Sección 2, Inciso e, dispone que la Administración concederá tiempo razonable durante horas laborables al Delegado por Departamento y/o Delegado General, sin que se afecte su salario, ni licencias acumuladas, previa coordinación con el Director de Relaciones Laborales, para llevar a cabo funciones oficiales de la Unión relacionadas con asuntos obrero-patronales de la Administración.

Nos encontramos ante una situación excepcional en la cual procede la aplicación de la doctrina “De Minimus”, en la cual una acción contraria a lo dispuesto en un convenio colectivo, puede ser vista como una excepción permisible, toda vez que no constituye daño alguno a las partes en controversia.² Entendemos que dado el carácter

² Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works. BNA Fourth Edition. 1985 p. 405.

relevante de la intervención del querellante con el empleado unionado, quien requirió de su pronta orientación, entendemos irrazonable por parte del Patrono que éste haya descontado de su licencia por vacaciones, un periodo garantizado por el propio Convenio Colectivo, a fines de mantener la paz laboral en ese taller. Máxime cuando se desprende del testimonio del Delegado General, que en el caso particular del querellante, resulta ser la primera ocasión en la cual se le descuenta a un delegado, un periodo utilizado mientras ejercía sus funciones sindicales. Por lo tanto, ordenamos el pago del tiempo descontado por vacaciones, el 4 de abril de 2003, una vez el querellante llene el formulario titulado **Tiempo Utilizado Delegados Unión General Trabajadores**, requerido por el Patrono para utilizar la licencia sindical.

En virtud de todo lo antes expresado y concluido, emitimos el siguiente:

LAUDO

1. El Patrono no incurrió en violación a los Artículos III y XX del Convenio Colectivo, al no renovar la Estipulación sobre cambios de horario en el turno de trabajo asignado al querellante Ángel Rosado.
2. El Patrono no incurrió en actos constitutivos de hostigamiento y persecución laboral en contra del querellante Ángel Rosado.
3. Procede el pago de ocho (8) minutos utilizados por el querellante Ángel Rosado, como parte de sus labores sindicales, el 4 de abril de 2003. Se ordena su pago.

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO, a 16 de febrero de 2005.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 16 de febrero de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA MARÍA ROLDÁN
OFICIAL ASUNTOS LABORALES
ADM SERVICIOS MÉDICOS (ASEM)
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

LCDO RAFAEL DÁVILA SEVILLANO
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

SR JOSÉ A. AÑESES
PO BOX 21537 UPR STA
SAN JUAN PR 00931-1537

SR NERY CRUZ
REPRESENTANTE
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA