

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan PR 00917-5540

FRESENIUS MEDICAL, INC.
(Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
(UGT)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-2051*¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM: A-09-1718

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INSUBORDINACIÓN**

**ÁRBITRO
JUAN CARLOS DÍAZ MONTALVO**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje se celebró el 28 de agosto de 2009, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por Fresenius Medical, Inc., en adelante "la Compañía" o "el Patrono", comparecieron: la Lcda. Lourdes Aguirrechu, asesora legal y portavoz; la Sra. Azucena Negrón, gerente de área y representante; y el Sr. Ervin Cuevas Rodríguez, jefe de técnicos y testigo.

Por la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, en adelante "la Unión", comparecieron: el Sr. José Añeses Peña, asesor laboral y portavoz; el Sr. Cándido Collazo, representante; y el Sr. José Morales García, querellante y testigo.

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus posiciones. El caso quedó sometido el 9 de octubre de 2009, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos memorandos de derecho.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo con respecto al asunto que sería resuelto en el presente caso, por lo que ambas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión a saber:

Por el Patrono:

Que el Honorable Árbitro determine si la controversia es arbitrable procesalmente o no. De determinar que es arbitrable, que determine si la suspensión de José Morales por 3 días se justificó o no. De resolver que no se justificó, dispondrá el remedio adecuado conforme a derecho.

Por la Unión:

Determinar si la suspensión de empleo y sueldo impuesta al querellante José Morales estuvo o no justificada. De no estarlo el árbitro dispondrá del remedio apropiado.

Acorde con el reglamento que rige el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

² El Artículo XIII, Inciso (b) -Sobre la Sumisión- del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone: b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

Determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no. De determinar que la querella es arbitrable procesalmente, determinar de conformidad con la prueba y el convenio colectivo si la suspensión de empleo y sueldo impuestas al Sr. José Morales estuvo justificada o no. De determinar que no estuvo justificada proveer el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO V

PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1:

Durante la vigencia de este convenio, la Unión y la Compañía se comprometen a someter todas las querellas, quejas, controversias o reclamaciones que surjan con relación con la interpretación, implementación, administración y aplicación de este convenio, al procedimiento para atender y resolver querellas creado en este artículo. A tales efectos, se establece el siguiente procedimiento.

A. Se entenderá por quejas, querellas y/o agravios cualquier reclamación que tenga la Compañía, la Unión y/o cualquier empleado por una alegada violación de este acuerdo.

B. Las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar prontamente cualquier queja, agravio o querella al nivel jerárquico mas bajo de la organización.

Sección 2:

Toda querella se tramitará de acuerdo a los siguientes pasos:

Primer Paso:

Cualquier empleado o grupo de empleados a través del delegado de la Unión o representante de la Unión que se considere perjudicado por alguna acción de la compañía, deberá presentar su agravio por escrito a su supervisor

inmediato dentro de siete (7) días laborables de la ocurrencia de los hechos que dio margen al agravio y discutirán el mismo. El supervisor inmediato deberá dar su contestación al asunto presentado ante su consideración en el término de siete (7) días laborables a partir de la fecha en que se le presentó el asunto. En caso de que la controversia que dio margen al agravio haya resultado de una decisión directa del administrador, el paso se presentará directamente al administrador como Segundo paso, obviándose el primer paso.

Segundo Paso:

De no resolverse al agravio en el paso anterior, se presentará el agravio al Administrador dentro de (7) siete días laborables de haberse contestado el primer paso y se discutirá el mismo. El administrador dará su contestación dentro de los siete (7) días laborables de haberse presentado el agravio.

Tercer Paso:

De no resolverse satisfactoriamente la controversia en los pasos anteriores, las partes procederán a radicar solicitud de arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico dentro de los quince días laborables de haberse contestado el segundo paso. En este caso, las partes utilizarán los servicios de un árbitro a ser seleccionado de un panel de tres árbitros que deberán ser suministrados por el Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

En caso de un despido o suspensión disciplinaria, las partes podrán obviar los pasos y proceder directamente al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo siempre y cuando se cumpla con los términos antes mencionados.

....

Sección 8:

Si las partes no procesan el agravio dentro de los términos estipulados en los pasos anteriores y dichos términos no son renunciados por escrito por acuerdo mutuo,

dicho agravio se considerará abandonado y no se podrá acudir a pasos ulteriores.

ARTÍCULO XII

HISTORIAL DISCIPLINARIO Y EXPEDIENTE DE PERSONAL

Sección 1:

La Compañía notificará al empleado afectado cuando una notificación de acción disciplinaria es incluida en el expediente del empleado y enviará copia a la Unión en casos de despido y suspensión disciplinaria. Si el empleado rehúsa firmar el mismo se hará una anotación a esos efectos.

Sección 2:

La Compañía eliminará del expediente disciplinario del empleado cualquier documento relacionado con acción disciplinaria, situación o amonestación cuya fecha exceda de un año, siempre y cuando el empleado no haya incurrido en violación alguna dentro del último periodo de doce (12) meses.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El querellante, Sr. José Morales García, se desempeña como empleado de mantenimiento de Fresenius Medical, Inc. en Vega Baja.

El 12 de enero de 2009, ocurrió un incidente entre el Querellante y su supervisor inmediato, Sr. Ervin Cuevas Rodríguez. El incidente consistió en que el Querellante se rehusó a acatar la orden de su supervisor de desempacar, mover y almacenar unas cajas que eran parte de un cargamento recibido por el Patrono.

El Querellante, a la fecha de los hechos imputados, se encontraba bajo tratamiento médico por un padecimiento de la espalda en la Corporación del Fondo

del Seguro del Estado, en adelante “el Fondo”. Éste recibía su tratamiento en dicha Corporación mientras trabajaba (C.T.)³.

El 16 de enero de 2009, el señor Cuevas Rodríguez, supervisor, mediante el documento “Corrective Action Form”, suspendió al Querellante de empleo y sueldo por tres (3) días, del 21 al 23 de enero de 2009, por incurrir en un acto de insubordinación al rehusarse a seguir las instrucciones directas de su supervisor. El Patrono le advirtió al Querellante que de no seguir las normas y políticas establecidas por la Compañía se seguiría con el próximo paso del procedimiento disciplinario. El Querellante se rehusó a firmar dicho documento⁴.

El 21 de enero de 2009, el Sr. Luis Álvarez Colón, delegado de la Unión, suscribió una querrela, correspondiente al primer paso del procedimiento de quejas y agravios según el Convenio Colectivo, dirigida a la Sra. Mayra Pérez, supervisora de enfermeras. En la misma el señor Álvarez Colón cuestionó la imposición de la medida disciplinaria. El 23 de enero de 2009, la Sra. Mayra Pérez contestó la carta reiterando la medida disciplinaria impuesta. El 28 de enero de 2009, la Unión, suscribió una carta para el segundo paso del procedimiento de quejas y agravios, dirigida a la Sra. Azucena Negrón, gerente de clínica. En ésta expuso su desacuerdo con la medida disciplinaria impuesta. El 29 de enero de 2009, la señora Negrón, gerente de clínica, respondió a dicha comunicación sosteniendo la medida disciplinaria impuesta.

3 Exhíbit Núm. 1 -Unión.

4 Exhíbit Núm. 3 -Conjunto.

El 3 de febrero de 2009, la Unión, inconforme con la acción disciplinaria impuesta al Querellante y cumpliendo con el procedimiento de quejas y agravios, presentó una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V. PLANTEAMIENTOS SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono sostuvo que la controversia no era arbitrable procesalmente, debido a que la Unión no cumplió con el primer paso del procedimiento de quejas y agravios al no remitir la querrela ante el supervisor inmediato del Querellante, según dispone el Artículo V, Sección 2 del Convenio Colectivo, supra. Alegó, que la Unión presentó la querrela ante la señora Pérez, supervisora de enfermeras y no ante el señor Cuevas Rodríguez, quien es el supervisor inmediato del Querellante.

La Unión afirmó que la controversia era arbitrable procesalmente, toda vez que el Patrono contestó la querrela en el primer paso y continuó con el procedimiento de quejas y agravios. La señora Pérez, además del señor Cuevas Rodríguez, también supervisa e imparte instrucciones al Querellante.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL DE LA QUERRELLA

En el arbitraje obrero-patronal existen dos (2) tendencias o escuelas de pensamientos sobre la arbitrabilidad procesal. Una de ellas provee que la defensa de arbitrabilidad procesal no se renuncia a pesar de no haberse planteado en el procedimiento pre-arbitral; por lo tanto, existe la oportunidad de presentar el planteamiento en la vista de arbitraje antes de comenzar con el desfile de prueba.

Otra tendencia o escuela de pensamiento, la cual adoptamos, provee que de no esgrimir en las etapas pre-arbitrales la defensa o planteamiento de arbitrabilidad procesal ésta se renuncia⁵. Es decir, que durante las etapas pre-arbitrales, la parte querellada, debe indicarle a la parte promovente, cualquier señalamiento que tenga sobre la arbitrabilidad procesal de la querrela y la razón o razones por las cuales la parte querellante no debería continuar con su querrela o reclamación⁶.

Al igual que otros árbitros sostenemos que las alegaciones, defensas y los hechos que dan lugar a una querrela deben presentarse en todas y cada una de las etapas del procedimiento de quejas y agravios. De esta manera el procedimiento cobra seriedad y efectividad. Adoptamos lo sostenido por la árbitra María Aponte Alemán en el caso A-01-2062 (2001), citando al reputado árbitro José M. Davis en el caso A-1505-79 (1979), donde sostuvo que:

"No debe utilizarse el foro de arbitraje para plantear cuestiones nuevas que pudieran haberse ventilado en las etapas, anteriores del procedimiento negociado por las partes."

5 ...laches may apply to overcome specific contract language where procedural timelines are not followed. Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 564, 6th Ed. Ruben ABA (2003) ..."arbitrators usually hold that a employer who fails to make timely objection to compliance with the requirement has waived its right to complain." Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 212 6th Ed. Ruben ABA (2003).In any event, the right to object to the lack of discusión of a grievance at a preliminary step may be held waived by failure to make a timely objection. In addition, earlier steps of the grievance procedure will be considered to have been waived if a company oficial, other than the one specified in the agreement, accepts and proceses the grievance. Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 216, 6th Ed. Ruben ABA (2003). ...If the challenge involves procedural – a claim that the dispute is not arbitrable because of some procedural defect, such as laches or failure to observe time limits – the better rule is that a procedural defense must be asserted before the case is allowed to proceed to arbitration. Hill & Sinicropi, Evidence in Arbitration, 314-15, 2 Ed BNA (1987).

6 Especially common in arbitration is that species of waiver known in law as "acquiescence". This term denotes a waiver that arises by tacit consent or by failure of a person for an unreasonable length of time to act on rights of wich person has full knowledge. Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 560, 6th Ed. Ruben ABA (2003).

Consideramos que el propósito fundamental del proceso de quejas y agravios en un convenio colectivo es solucionar las controversias mediante cualquier medio o remedio disponible antes de que culmine dicho proceso ante el foro de arbitraje.

Levantar el planteamiento o defensa afirmativa de la no arbitrabilidad procesal de una querella evitaría que la parte promovente insista en continuar con un procedimiento que ocupa tiempo y esfuerzo de ambas partes cuando no se ha ceñido a lo convenido. Además, evita que dicho planteamiento se convierta en un elemento sorpresa para la parte promovente y le permite estar preparada para presentar evidencia en contrario. De forma tal, que el juzgador tenga la oportunidad de sopesar las posturas de ambas partes, con todos los elementos pertinentes a la controversia procesal, y determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no⁷. Lo anterior, es cónsono con el concepto de economía procesal y agotamiento de remedios contractuales.

En el caso, de la totalidad de la prueba documental y de los testimonios del Querellante y del señor Cuevas Rodríguez, surge que en ocasiones, ya sea por la naturaleza y circunstancias del trabajo, la señora Pérez también supervisa e imparte instrucciones al Querellante. Los supervisores del área de mantenimiento y de enfermeras (señora Pérez y el señor Cuevas) tienen la misma autoridad sobre el Querellante. El Patrono no sólo contestó la querella en el primer paso; también continuó

⁷ Arbitrators generally do not appear to be concerned with all the legal distinctions between the term “waiver” and the term “stoppel”, but they have often applied the underlying principle to reach a “fair and just” result. Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 557, 6th Ed. Ruben ABA (2003).

con el procedimiento de quejas y agravios sin esgrimir como defensa la no arbitrabilidad procesal de la querella.

Conforme a lo expresado anteriormente, luego de haber analizado el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada, determinamos que la Unión cumplió con el procedimiento de quejas y agravios y que el Patrono no cuestionó la arbitrabilidad procesal de esta querella en los niveles pre-arbitrales, por lo que la querella es arbitrable procesalmente.

VII. MÉRITOS

El Patrono alegó que el incidente del 12 de enero de 2009, constituyó una insubordinación, falta de respeto y reto a la autoridad; razón por la cual se justificó la suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo del Querellante. Dicha suspensión es producto de la disciplina progresiva aplicada al Querellante luego que éste fue amonestado en varias ocasiones⁸.

La Unión negó que el Querellante utilizó un tono de voz elevado frente al mostrador del área de enfermería y en tono molesto al rehusarse a acatar la orden. Alegó que la medida disciplinaria no estuvo justificada toda vez que el empleado informó al Patrono su condición de espalda⁹ previo al incidente y que en dicho

8 Exhíbit Núm. 2(A-F) y 3 -Conjunto.

9 Exhíbit Núm. 1, 2 -Unión: Decisión del Administrador sobre tratamiento medico.; El Fondo diagnosticó disco herniado (L/S STRAIN, HNP L4-L5).

momento el Querellante se encontraba bajo tratamiento en el Fondo¹⁰, razón médica que le impidió realizar la labor asignada el día de los hechos¹¹.

VIII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Debemos determinar si la medida disciplinaria, suspensión, impuesta al Querellante estuvo justificada o no. El Querellante fue suspendido de su empleo durante tres (3) días por, alegadamente, incurrir en actos de insubordinación el 16 de enero de 2009.

La insubordinación se define como el rechazo del empleado a cumplir con una orden o la negativa del empleado en reconocer o aceptar la autoridad de su supervisor u otro miembro de la gerencia. La insubordinación es una falta seria que viola el principio fundamental de la prerrogativa gerencial; en específico, la autoridad del patrono dentro de su derecho de administración y dirección de su fuerza laboral.¹²

En los casos de insubordinación opera el principio de “Obedece ahora – Reclame después” (Obey now - Grieve later). Tal principio supone del empleado el cumplimiento de la orden impartida por su supervisor aún cuando pueda resultar contrario al convenio colectivo para luego éste buscar un remedio a través del procedimiento de quejas y agravios.¹³ Dicho principio es definido por los tratadistas Elkouri & Elkouri de la siguiente forma:

10 Exhibit Núm. 1 -Unión; Decisión del Administrador sobre tratamiento médico; 08-45-02850-4. Se determinó que recibiría tratamiento médico mientras trabaja (C.T.).

11 Exhibit Núm. 4 -Unión.

12 Stanley J. Schwartz, *Insubordination: A Cardinal Sin in the Workplace*; 765, Labor Law Journal DEC 1993.

13 Elkouri, Frank, *How Arbitration Works*, 1023-24, 6th ed., Washington D.C., The Bureau of National Affairs, 2003.

“It is well-established principle that employees (1) must obey management’s orders and carry out their job assignments, even if such assignments are believed to violate the agreement; and (2) then turn to the grievance procedure for relief. An exception to this “obey now-grieve later” doctrine exists where obedience would involve an unusual or abnormal safety or health hazard....”

Una de las excepciones reconocidas es aquella insubordinación relacionada con la seguridad y la salud en el empleo¹⁴. Dicha excepción de seguridad y salud es definida por los tratadistas Elkouri & Elkouri de la siguiente forma:

...The recognized “safety and health exception ”to the obey now-grieve later doctrine **also has been held applicable where the hazard arises from the employee’s own medical condition rather than from the working conditions**. Several arbitrators have set aside or mitigated discipline of an allegedly insubordinate employee, **where the employee’s ability to perform the task as directed by the employer was compromised by medical restrictions or conditions of which the employer was aware.**¹⁵

El Querellante admitió haberse negado a cumplir con las órdenes impartidas y haberle manifestado a su Supervisor “si quieres, dame un warning” al negarse a cumplir con las órdenes impartidas. Sin embargo, negó haberse manifestado molesto y en un tono de voz elevado. Por lo que en efecto el Querellante incurrió en una insubordinación. A pesar de que la insubordinación es un hecho, en el caso de autos, entendemos que la excepción de seguridad y salud a la regla de “Obedece ahora - Reclame después” está presente. Veamos.

14 Se reconoce el derecho de todo trabajador ..., a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo... Art. 2, Sec.16 Carta de Derechos, derechos del empleado, Const. E.L.A.; 1 L.P.R.A § 16.

15 Elkouri, Frank, How Arbitration Works, 1023-24, 6th ed., Washington D.C., The Bureau of National Affairs, 2003.

Surge de la totalidad de la prueba que: El “suplido” o entrega de materiales llega aproximadamente una vez al mes en varias “paletas” compuestas por varias cajas de diferentes tipos de material. Los materiales en su mayoría son galones de vinagre y medios $\frac{1}{2}$ - galones de clorox (4 y 6 unidades por caja respectivamente). Las jornadas de trabajo de los empleados encargados de desempacar y almacenar dicho “suplido” usualmente no concurren, por lo que, de ordinario, cada empleado tiene que hacer dicha labor sin ayuda. El Supervisor en ocasiones ayuda a los empleados en aras de culminar el desempaque y almacenamiento de dichos materiales. El Querellante reconoció que su Supervisor en ocasiones lo ha ayudado, pero, a pesar de ello, en la primera ocasión en que recibió la orden, comenzó a realizar la tarea sin recibir la ayuda de éste. En la segunda ocasión, luego del Querellante haberse negado a realizar la tarea asignada por su padecimiento en la espalda, dicha tarea tuvo que ser terminada por su Supervisor con ayuda de otro empleado. El Supervisor del Querellante tenía conocimiento, con anterioridad a la fecha de los hechos, del padecimiento de la espalda del Querellante y del tratamiento que éste recibía en el Fondo. El Fondo había recomendado un tratamiento mientras el empleado continuaba trabajando (C.T). Posteriormente, el Fondo recomendó¹⁶ “**trabajo liviano**”, que “el lesionado evite **halar, empujar y flexionar el tronco, debido a su condición de disco herniado**”, “El lesionado puede **subir, doblarse, acuclillarse ocasionalmente**” y sugirió “se considere

¹⁶ Exhíbit Núm. 2 -Unión.

la posibilidad de realizar algún tipo de reubicación, ajuste y/o cambio que se adapte a la situación del empleado”.

Por lo antes expuesto, entendemos que estuvo justificada la insubordinación del Querellante debido a que la naturaleza de la tarea asignada expuso a riesgo la salud del mismo. La habilidad del Querellante para realizar la tarea asignada se encontraba comprometida por su propia condición de salud y resultaba razonable que protegiera su salud física y evitara que su condición de salud se agravara.

De otro lado, a pesar de que la carta de suspensión¹⁷ denota que el motivo principal de la medida disciplinaria impuesta al Querellante fue la insubordinación, el Patrono alegó que disciplinó al querellante por la manera de negarse a cumplir con las órdenes impartidas.

El Patrono alegó que el querellante se negó a cumplir con las órdenes utilizando un tono de voz desafiante y expresándole a su supervisor que “si quería, le podía dar un warning”. Alegó dicho acto ocurrió en el área del mostrador, cerca del área de espera de los pacientes, en presencia de otros empleados y pacientes por lo que dicha expresión y manera constituyó un reto a la autoridad y una falta de respeto a su supervisor. Sin embargo, el Patrono no aportó¹⁸ el testimonio corroborativo de los empleados o pacientes que presenciaron el incidente entre el Querellante y el señor

17 Exhibit Núm. 3 -Conjunto.

18 “Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators.” Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 422, BNA, 6th Ed; 2003.

Cuevas Rodríguez; entendemos que no podemos llegar a la conclusión de que en efecto el Querellante retó a la autoridad o le faltó el respeto a su supervisor.

Por lo antes expuesto, determinamos que la excepción de seguridad y salud al principio de “obedece ahora y reclame después” aplica al caso de autos. El Patrono no probó que el Querellante incurrió en una falta de respeto o reto a la autoridad al negarse a cumplir las órdenes impartidas. Conforme a lo anterior expedimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos de conformidad con la prueba y el Convenio Colectivo que la suspensión de empleo y sueldo impuesta al querellante, José Morales, no estuvo justificada. Ordenamos el pago de los haberes dejados de devengar correspondiente a los tres (3) días que estuvo suspendido injustificadamente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 23 de febrero de 2009.

JUAN CARLOS DÍAZ MONTALVO
Árbitro

CERTIFICACIÓN.

Archivado en autos, hoy 23 de febrero de 2010, y remitimos copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA AZUCENA NEGRÓN
GERENTE DE AREA
FRESENIUS MEDICAL INC
LAS VEGAS SHOPPING CENTER
3945 RD NO 2 SUITE 14
VEGA BAJA PR 00693

SR CANDIDO COLLAZO
REPRESENTANTE
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247 ESTACIÓN 65 INFANTERÍA
SAN JUAN PUERTO RICO 00929

LCDO LOURDES AGUIRRECHU
RIVERA TULLA & FERRER
50 CALLE QUISQUEYA 3ER. PISO
SAN JUAN PUERTO RICO 00917-1212

SR JOSÉ A AÑESES PEÑA
ASESOR LABORAL
PO BOX 21537 UPR STA
SAN JUAN PR 00931-1537

YESENIA MIRANDA COLON
Técnica de Sistemas de Oficina III