ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VIII

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES Recurrido v. HOSPITAL HIMA SAN PABLO Peticionario	KLCE201800673	*Certiorari* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas Sobre: Revisión Judicial de Laudo de Arbitraje Caso Número: E AC2017-0138

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Colom García, la Jueza Domínguez Irizarry y la Jueza Soroeta Kodesh

Domínguez Irizarry, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 26 de junio de 2018.

El peticionario, HIMA-San Pablo de Caguas (HIMA), comparece ante nos y solicita que dejemos sin efecto el pronunciamiento emitido por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas, el 20 de febrero de 2018, notificado a las partes el 22 del mismo mes y año. En virtud del aludido dictamen, el foro *a quo* revocó el Laudo emitido el 16 de marzo de 2017 por el Árbitro Jorge L. Torres Plaza, adscrito al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se expide el presente auto de *certiorari* y se revoca el dictamen recurrido.

I

En el presente caso, la Unión General de Trabajadores (UGT) representa al personal comprendido en las unidades apropiadas de "profesionales" y "no profesionales" del HIMA de Caguas y a la unidad apropiada de "profesionales" del HIMA de Fajardo. Para cada unidad apropiada, las relaciones obrero-patronales entre las partes

se rigen por el Convenio Colectivo firmado el 29 de abril de 2011, con vigencia desde el 1 de abril de 2011 hasta el 28 de abril de 2015.[1] En el mismo y en lo pertinente, las partes expresamente establecieron una cláusula de sumisión arbitral, en la que convinieron someter al referido mecanismo de adjudicación alterno toda disputa derivada y relacionada con el Convenio. Asimismo, en el Artículo 13, Sección 3 del Convenio Colectivo pactaron que el laudo emitido dentro de la jurisdicción y autoridad conferida al árbitro, sería final e inapelable únicamente si el mismo se emitía de acuerdo al derecho y a la jurisprudencia aplicable.[2]

En particular, en el Artículo 17 del Convenio suscrito entre HIMA y la UGT se acordó el pago de un bono de navidad. El mismo dispone:

> Sección 1 – Cuantía del Bono de Navidad
>
> > El Hospital concederá a todos los empleados que hayan trabajado setecientas (700) horas o más dentro del período de doce (12) meses, desde el primero de octubre de cualquier año natural hasta el 30 de septiembre del siguiente año, bajo los términos dispuestos en ley, un Bono de Navidad equivalente al seis por ciento (6%) de los ingresos hasta un máximo de diez mil dólares ($10,000) o el tres por ciento (3%) de los ingresos hasta un máximo de cuarenta mil dólares ($40,000), lo que sea mayor.
>
> Sección 2 – Fecha de pago del Bono de Navidad
>
> > Dicho pago se efectuará en o antes del día 15 de diciembre de cada año en el cual este Convenio esté en vigor, disponiéndose que todo empleado que haya cesado en su empleo antes de la fecha en que se paga este bono, únicamente tendrá derecho a recibir el por ciento de bono conforme se disponga por ley. Queda entendido que se harán todas las deducciones requeridas por ley.

---

[1] El referido Convenio fue extendido, por acuerdo entre las partes suscrito el 23 de agosto de 2015, desde el 1 de septiembre de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015. Apéndice del recurso de *certiorari*, pág. 93.
[2] Íd., pág. 26.

El 30 de noviembre de 2015 el peticionario solicitó ante el Negociado de Normas de Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la exoneración del pago del bono de navidad para todos sus empleados, correspondiente al año 2015, ello en virtud de la Ley de Bono de Navidad, Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada. Atendida su solicitud, el 11 de diciembre de 2015 el Negociado exoneró al patrono del referido pago, pero puntualizó que la misma solo aplicaba al personal no unionado. Para fundamentar su determinación, la agencia citó el Artículo 6 de la Ley de Bono de Navidad, *supra*, el cual estipula:

> "Las disposiciones de esta ley no se aplicarán en aquellos casos donde los trabajadores o empleados reciban bonos anuales mediante convenio colectivo, excepto en los casos en que el monto del bono a que tuviera derecho mediante convenios colectivos resulte menor al que se provee mediante esta ley, en cuyo caso recibirán la cantidad necesaria para completar el bono provisto por esta ley."
>
> 29 LPRA secs. 501 y ss.

Lo anterior ocasionó que el 21 de diciembre de 2015 el peticionario presentara una demanda sobre sentencia declaratoria contra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ante el Tribunal de Primera Instancia, (caso número E AC2015-0484). En su reclamo, le requirió al foro primario que revocara la decisión de la agencia en cuanto a la exclusión de los empleados unionados de la exoneración del pago del bono de navidad.[3]

La controversia de autos se suscitó cuando el peticionario no pagó el bono de navidad correspondiente al año 2015 a sus empleados unionados. Para cuestionar lo acontecido, el 15 de enero de 2016 la UGT presentó tres (3) solicitudes de arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo

---

[3] La demanda fue eventualmente desestimada mediante Sentencia emitida el 17 de enero de 2017, notificada el 27 del mismo mes y año. Apéndice del escrito de la parte recurrida, págs. 20-23.

y Recursos Humanos de Puerto Rico, correspondientes a los miembros de las unidades "profesionales" y "no profesionales" del HIMA de Caguas y a la unidad de "profesionales" del HIMA de Fajardo. En todas las solicitudes se reclamó la interpretación del Convenio Colectivo suscrito entre las partes en cuanto al pago del bono de navidad para el año 2015. Las querellas promovidas por la UGT relacionadas al HIMA de Caguas se identificaron como las A-1962 y A-1963. Por su parte, aquella relacionada al HIMA de Fajardo se le asignó el número A-16-2022, la cual eventualmente, las partes acordaron dejarla pendiente para adjudicarlo por separado.

Así las cosas, la vista de arbitraje se celebró el 27 de enero de 2017. Ausente un acuerdo de sumisión, los casos se sometieron por estipulaciones de hechos, prueba documental y memorandos de derecho.

Por un lado, la UGT proponía:

> "Determinar, en primer orden si la querella es arbitrable. De resolver dicha interrogante en la afirmativa, proveer para el señalamiento del caso para vista en sus méritos para entonces determinar si el patrono infringió el Artículo 17 del Convenio Colectivo al dejar de pagar el bono de navidad allí dispuesto para el año 2015. De resolver en la afirmativa, ordenar el pago del bono de navidad, en la cantidad adeudada, según fijado en el Convenio Colectivo, más de una cantidad igual por concepto de penalidad y una suma porcentual adicional en concepto de honorarios de abogado."

Por otro lado, el HIMA presentó el siguiente proyecto de sumisión:

> "Si la presente querella es arbitrable sustantivamente, luego de considerar los planteamientos de derecho sometidos por el Patrono. De resolver dicha querella en la afirmativa, proveer para el señalamiento de una vista en el caso. De resolver que la presente querella no es arbitrable, ordene el cierre con perjuicio de la misma."

Trabada así la controversia, el Árbitro determinó que la sumisión consistía en determinar si las querellas eran o no arbitrables sustantivamente.

Iniciados los procedimientos de rigor, el peticionario presentó un planteamiento jurisdiccional mediante el cual arguyó que las controversias no eran arbitrables sustantivamente, toda vez que el asunto sometido ante el Árbitro ya había sido resuelto, argumentó que existía un impedimento colateral. Particularmente, detalló que el 6 de septiembre de 2010 la UGT solicitó al Negociado de Conciliación y Arbitraje el cierre con perjuicio del caso A-10-1995, sobre el pago del bono de navidad correspondiente al año 2009, luego que el HIMA fuera exonerado del referido pago. En respuesta, la UGT adujo que la referida solicitud de desistimiento no incidía en la resolución de la presente causa.

Evaluada la prueba presentada, el 16 de marzo de 2017 el Árbitro emitió el Laudo aquí impugnado. En virtud del mismo, acogió el planteamiento de arbitrabilidad sustantiva incoado por el peticionario y, por tanto, desestimó las querellas presentadas por la UGT, incluyendo la del caso número A-16-2022.

En desacuerdo con lo resuelto por el Árbitro, el 17 de abril de 2017 la UGT presentó un recurso de revisión judicial ante el Tribunal de Primera Instancia. En el mismo, solicitó la intervención del foro primario sobre el Laudo de arbitraje en cuestión, bajo el argumento de que este no se rindió conforme a derecho y en violación al debido proceso de ley. En particular, la UGT planteó que se violó el debido proceso de ley por emitir un laudo en el caso número A-16-2022, sin el aval o autorización de las partes. Igualmente se esbozó que el Árbitro había errado al determinar que la exoneración del patrono en el año 2009 tenía el efecto de cosa juzgada o impedimento colateral en la controversia, puesto que el asunto no había sido ventilado en sus méritos.

El peticionario presentó su oposición al recurso de revisión judicial y solicitó al foro *a quo* que se abstuviera de revisar el Laudo, en atención a la presunción de legalidad y validez que le cobija. Al respecto, afirmó que las actuaciones pasadas de la UGT constituyeron un impedimento para que el Tribunal interviniera en controversias que fueron previamente planteadas y resueltas por las partes. En tal contexto, adujo que las discrepancias de criterio con el Árbitro no justificaban la intervención del Tribunal, aun cuando este deba dictarse "conforme a derecho", toda vez que ello socavaría los propósitos fundamentales del arbitraje.

Luego de considerar los escritos argumentativos de las partes, el 20 de febrero de 2018, el foro de instancia emitió la Sentencia que nos ocupa. En virtud de la misma, declaró con lugar el recurso de revisión instado por la UGT y, en su consecuencia revocó el Laudo de arbitraje impugnado. El Tribunal concluyó correctamente que al caso de autos no le aplicaba la doctrina de cosa juzgada, toda vez que no versaba sobre la misma transacción o núcleo de hechos del caso anterior. También el foro primario determinó acertadamente que el Árbitro había errado al desestimar el caso número A-16-2022. Sin embargo, el foro de primera instancia adjudicó los méritos de la controversia y determinó que, dado a que los empleados unionados se rigen específicamente por las disposiciones de su convenio colectivo, estos estaban exentos de la aplicación de la Ley de Bono de Navidad, *supra*.

Consiguientemente, el foro sentenciador dispuso que, a su juicio, el Laudo en controversia no se resolvió conforme a derecho. De este modo, tras expresar lo anterior, el Tribunal de Primera Instancia, ordenó, en cuanto a los casos A-16-1962 y A-16-1963, el pago de la bonificación provista en el Artículo 17 del Convenio Colectivo vigente entre las partes para el año 2015 y devolvió el caso

A-16-2022 al Negociado de Conciliación y Arbitraje para su correspondiente adjudicación.

Inconforme con dicho pronunciamiento, el 6 de marzo de 2018, el peticionario presentó una *Moción de Reconsideración,* a la cual se opuso la UGT. Atendidas ambas mociones, el 18 de abril de 2018, notificada el 20 del mismo mes y año, el foro primario declaró *no ha lugar* la solicitud de reconsideración.

Aun insatisfecho, el peticionario acude ante nos y formula los siguientes planteamientos:

> Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que la controversia presentada por la UGT era arbitrable sustantivamente, en abstracción a las doctrinas aplicables en materia de arbitraje laboral.
>
> En la alternativa, erró el Tribunal de Primera Instancia al asumir jurisdicción sobre una controversia arbitrable sustantivamente y adjudicar la misma en sus méritos, sin observar las garantías mínimas del debido proceso de ley.

Luego de examinar el expediente de autos y con el beneficio de la comparecencia de todas las partes, estamos en posición de disponer del presente asunto, a tenor con la norma aplicable al ejercicio de la adjudicación judicial empleada.

II

A

El arbitraje es el método alternativo de solución de disputas más formal que existe como alternativa al litigio tradicional. *Aut. Puertos v. HEO*, 186 DPR 417 (2012).

Al igual que en la jurisdicción federal, en Puerto Rico existe una fuerte política pública a favor del arbitraje como método alterno para la solución de conflictos. *Aquino González v. AEELA*, 182 DPR 1 (2011). La resolución de disputas por esta vía, no solo garantiza una rápida y ágil disposición del asunto de que trate, sino, también, provee a las partes un foro adjudicativo menos costoso. *Íd; Paine Weber Inc. of PR v. Soc. de Gananciales,* 151 DPR 307 (2000).

Conforme lo dispuesto en el Artículo 1 de la Ley de Arbitraje de Puerto Rico, Ley Núm. 376 de 8 de mayo de 1951, 32 LPRA sec. 3201:

> "[d]os o más partes podrán convenir por escrito en someter a arbitraje[…]cualquier controversia que pudiera ser objeto de una acción existente entre ellos a la fecha del convenio de someter a arbitraje; o podrán incluir en un convenio por escrito una disposición para el arreglo mediante arbitraje de cualquier controversia que en el futuro surgiere entre ellos de dicho acuerdo o en relación con el mismo".

A tenor con ello, el estado de derecho reconoce que una cláusula de arbitraje, así como cualquier acuerdo que le sea relacionado, no se aparta de los principios generales que, en materia de obligaciones y contratos, imperan en nuestro ordenamiento. *VDE Corp. v. F&R Contractors, Inc.*, 180 DPR 21 (2010). De ahí que la Ley de Arbitraje, *supra*, expresamente repute como válido, exigible e irrevocable todo tipo de convenio al respecto, salvo concurran los fundamentos legales reconocidos para su revocación. 32 LPRA sec. 3201.

Como norma, "cuando se acuerda el uso del arbitraje como mecanismo para ajustar las controversias, se crea un foro sustituto a los tribunales de justicia, cuya interpretación merece gran deferencia." *Depto. Educ. v. Díaz Maldonado,* 183 DPR 315, 325 (2011), citando a *CFSE v. Unión de Médicos,* 170 DPR 443, 448-449 (2007). Así pues, ante un pacto de arbitrar, de ordinario opera una regla de abstención judicial, ello en cuanto a la revisión de un laudo, sobre cualquier materia, no solo obrero-patronal, la cual únicamente se circunscribirá a la determinación de la existencia de fraude, conducta impropia, transgresión al debido proceso de ley, violación a la política pública, falta de jurisdicción o que el laudo no resuelve todas las controversias. *Depto. Educ. v. Díaz Maldonado,* supra; *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, supra.

Ahora bien, en un acuerdo de sumisión voluntaria, las partes pueden convenir que el laudo correspondiente se emita *conforme a derecho*. En este escenario, la norma de autorrestricción judicial cede, por lo que los tribunales están facultados para auscultar los méritos jurídicos del mismo. *Aquino González v. AEELA*, supra*; Vivoni Farage v. Ortiz Carro,* 179 DPR 990 (2010); *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, 168 DPR 674 (2006). El pacto en cuanto a que un laudo de arbitraje se emita conforme a derecho, implica el que los árbitros se pronuncien con sujeción a las normas del derecho sustantivo. *Depto. Educ. v. Díaz Maldonado,* supra; *Aquino González v. AEELA,* supra. De este modo, "un laudo conforme a derecho confiere a las partes la certidumbre de que el resultado arbitral estará estrictamente aferrado a los límites de la ley, y que no se concederá un remedio más allá del provisto por nuestro andamiaje jurídico." *Depto. Educ. v. Díaz Maldonado,* supra, págs. 326-327, citando a *COPR v. SPU*, 181 DPR 299, 347 (2011).

Por tanto, en ocasión a que el árbitro se aparte de las doctrinas legales prevalecientes, la eficacia jurídica de su dictamen quedará invalidada mediante la intervención de los tribunales de justicia. *Aquino González v. AEELA,* supra. En este contexto, precisa destacar que, la revisión judicial sobre los laudos de arbitraje a ser emitidos conforme derecho, es análoga a la de las decisiones administrativas. Siendo así, los mismos pueden ser revocados cuando no estén sostenidos por evidencia sustancial a la luz del expediente. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.,* 183 DPR 1 (2011); *UTICE v. CEAT*, 147 DPR 522 (1999).

No obstante lo anterior, independientemente de si se pacta, o no, que el laudo de arbitraje se emita conforme a derecho, el mismo siempre podrá quedar sujeto a la intervención de los tribunales en virtud de lo expresamente establecido por ley. Sin embargo, aun cuando fuere permisible la revisión de los méritos jurídicos del

laudo, el tribunal de instancia no debe inclinarse fácilmente a decretar su nulidad a menos que efectivamente este no haya resuelto la controversia con arreglo a derecho, según lo pactaran las partes. Debe tenerse presente que una discrepancia de criterio con el laudo no justifica la intervención judicial toda vez que destruye los propósitos fundamentales del arbitraje de resolver las controversias rápidamente, sin los costos y demoras del proceso judicial. *Rivera v. Samaritano & Co., Inc.*, 108 DPR 604, 609 (1979).

En el ámbito laboral, el concepto de la arbitrabilidad versa en el derecho del quejoso a que su agravio lo determine un árbitro. La arbitrabilidad tiene dos vertientes: la sustantiva y la procesal. La sustantiva atiende la interrogante de si, conforme los términos del convenio colectivo, las partes acordaron someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, supra, pág. 684. De ordinario y salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa, los asuntos de arbitrabilidad sustantiva deben ser resueltos por el foro judicial ya que nadie está obligado a someter a arbitraje una controversia sin haberlo consentido previamente. En estos casos, la función del tribunal se **limitará** a determinar si las partes pactaron que la controversia fuera resuelta a través del mecanismo de arbitraje, y no a resolver los méritos de la controversia misma. *Íd.*

B

Finalmente, el recurso de *certiorari* es el mecanismo procesal idóneo para que un tribunal de superior jerarquía pueda enmendar los errores que cometa el foro primario, ya sean procesales o sustantivos. *León v. Rest. El Tropical,* 154 DPR 249 (2001). Sin embargo, distinto al recurso de apelación, su expedición está sujeta a la discreción del foro revisor, reserva de criterio propia del discernimiento judicial en el quehacer de justicia. Ahora bien, el ejercicio de esta facultad no significa que los tribunales se

abstraigan totalmente del derecho aplicable a la cuestión planteada. Ciertamente, tal conducta constituiría un abuso de sus funciones. Recordemos, pues, que, por virtud de las facultades delegadas por nuestra Ley Suprema a la Rama Judicial, los tribunales estamos llamados a interpretar los estatutos cuando no son concluyentes con relación a determinado aspecto, o cuando una noción básica de lo que es justo, nos llame a mitigar los efectos adversos de su aplicación. *Depto. de la Familia v. Shrivers Otero,* 145 DPR 351 (1998). En aras de que este Foro pueda ejercer con mesura la facultad discrecional de entender, o no, en los méritos una petición de *certiorari,* la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40, enumera los criterios que viabilizan dicho ejercicio. En particular, la referida disposición establece que:

[e]l Tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de *certiorari* o de una orden de mostrar causa:

> (A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.
>
> (B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.
>
> (C) Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.
>
> (D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.
>
> (E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.
>
> (F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.

> (G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.
>
> 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40.

El auto de *certiorari* es uno de carácter extraordinario y discrecional. El mismo debe ser utilizado con cautela, sólo por razones de peso. *León v. Rest. El Tropical,* supra.

III

En la presente causa, el peticionario impugna la sentencia aquí recurrida, por entender que la misma se emitió en contravención a las disposiciones legales pertinentes a la intervención judicial solicitada. En esencia, afirma que el Laudo objetado se pronunció conforme a derecho, toda vez que el Árbitro interpretó el Convenio Colectivo y determinó que el agravio presentado por la parte recurrida no era arbitrable sustantivamente, ello tras aplicar la doctrina de cosa juzgada. Al respecto, aduce que el sentir disidente del foro judicial no justificaba la intervención con el Laudo y que el sustituir el criterio del Árbitro violó el principio de autorestricción judicial en materia de arbitraje. En la alternativa, el peticionario plantea que abusó de su discreción el Tribunal de Primera Instancia al revocar el referido Laudo de arbitraje y a su vez, adjudicar la controversia en sus méritos. Por su parte, la recurrida alega que, a tenor con las normas jurisprudenciales de revisión de laudos de arbitraje obrero-patronal, la intervención judicial del foro *a quo* fue la correcta.

Un examen de los documentos que componen el expediente que nos ocupa, particularmente del dictamen recurrido, nos lleva a ejercer nuestra función revisora respecto al desempeño adjudicativo del tribunal sentenciador. A nuestro juicio, el referido pronunciamiento no responde a las exigencias legales aplicables al asunto traído a su atención.

Ciertamente, el Laudo de arbitraje impugnado es revisable por los tribunales debido a que: (1) la controversia presentada se relacionaba a si el árbitro tenía jurisdicción para atender la disputa planteada ante él y (2) el convenio entre las partes establece que el árbitro emitirá el laudo conforme a derecho. Tal cual esbozado, el Laudo en disputa determinó que la materia sometida al proceso de arbitraje, a saber, si procedía el pago del bono de navidad del año 2015 a los empleados unionados del peticionario, no era arbitrable sustantivamente.

Por tal razón, la revisión judicial del referido laudo se limitaba a dicho aspecto en particular. De esta manera, una vez el foro *a quo* concluyó correctamente que la controversia suscitada entre las partes era arbitrable sustantivamente, debió revocar el Laudo, y devolver el caso al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento de Recursos Humanos para la continuación de los procedimientos de rigor. Su adjudicación de los méritos de una controversia todavía no dirimida ante el Árbitro constituyó una arrogación de una facultad que no es propia del Tribunal. Precisa destacar que cuando un tribunal tenga que indagar sobre la arbitrabilidad sustantiva de una disputa, su función se limita a esto y no debe atender los méritos del caso. *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, supra, pág. 684.

Siendo de este modo, entendemos que compete devolver el asunto al proceso de arbitraje para que se ausculte si, en efecto, el peticionario infringió el Artículo 17 del Convenio Colectivo, suscrito entre las partes, al dejar de pagar el bono de navidad para el año 2015.

En fin, concluimos que, aunque el foro recurrido determinó correctamente que las controversias sometidas eran arbitrables sustantivamente, y que el Árbitro había desestimado erróneamente el caso relacionado a los empleados de la unidad apropiada de

"profesionales" del HIMA de Fajardo, erró al atender los méritos del reclamo de epígrafe. Por lo anterior, y conforme a lo dispuesto en la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra*, expedimos el auto de *certiorari* y revocamos la determinación recurrida.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, se expide el auto de *certiorari* y se revoca el dictamen recurrido. Se devuelve el asunto de epígrafe al proceso de arbitraje, para que se determine si el peticionario infringió el Artículo 17 del Convenio Colectivo suscrito entre los comparecientes, ello en cuanto al pago del bono de navidad para el año 2015.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones