

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

**HOSPITAL EPISCOPAL CRISTO
REDENTOR
(Hospital o Patrono)**

Y

**UNIÓN LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y
EMPLEADOS(AS) DE LA SALUD
(Unión o ULEES)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-09-687

SOBRE:

**DESPIDO POR CONDUCTA
IMPROPIA**

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje en el caso de autos se efectuaron en las instalaciones del Hospital Episcopal Cristo Redentor, en Guayama, los días 3 de junio y 17 de agosto de 2009. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 2 de octubre de 2009.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR EL HOSPITAL: la Lcda. Charlene De León Guevara, Asesora Legal y portavoz; la Sra. Ivette Lacot Ramos, Directora de Recursos Humanos, testigo; la Sra. María Reyes, RN, Directora del Departamento de Enfermería, testigo; y la Sra. Jackeline Rodríguez, RN, Supervisora de Enfermería, testigo.

POR LA ULEES: el Lcdo. Teodoro Maldonado, Asesor Legal y portavoz; el Sr. Ariel Echevarria, oficial de la Unión, testigo; la Sra. Ingrid Vega, Representante de la Unión; la Sra. Lilliam Lebrón, RN, Delegada General, testigo; la Sra. Gloria Soliz, RN, Delegada Alternativa, testigo; la Sra. Jessica Batiz, RN, testigo; la Sra. Lyenid Droz Ortiz, RN, Delegada, testigo; y la Sra. Lilliam Ramírez Cruz, Directora de Servicios Profesionales, testigo.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo con respecto al asunto a ser resuelto por esta **Árbitro**, no obstante, cada una de éstas sometió un proyecto sobre ese particular. Los mismos se detallan a continuación:

POR EL HOSPITAL:

Determinar si el despido de la Sra. Yolandita Fontanez estuvo justificado. De determinar que el mismo estuvo justificado, se mantendrá la determinación del patrono.

POR LA ULEES:

Determinar si el despido de Yolandita Fontanez García fue justificado. Conceder el remedio adecuado conforme a Derecho, el Convenio suscrito por las partes y la jurisprudencia aplicable.

Luego de analizar ambas contenciones, hemos determinado que el asunto preciso a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si el despido de la Sra. Yolandita Fontanez estuvo o no justificado. Determinar el remedio adecuado conforme a dicha determinación.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES**ARTÍCULO II****Reconocimiento de la Unión**

- A. El Hospital reconoce a la Unidad Laboral como representante exclusiva de los empleados cubiertos por este Convenio, según certificación emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el Caso 24-RC-7981 para negociar colectivamente en su nombre y representante con respecto a todo lo relacionado con salario, jornada de trabajo, quejas y demás condiciones de empleo.

ARTÍCULO VI**Delegados de la Unidad Apropriada**

- A. La Unidad Laboral designará un Delegado y un Delegado Alterno, más un (1) delegado adicional.
- B. El Delegado actuará como representante de los unionados y en tal capacidad tratará con representantes del Hospital sobre toda desavenencia, queja o agravio que surja en el curso del trabajo. En caso de ausencia del Delegado en propiedad, el Delegado Alterno lo sustituirá.
- C. La Unidad Laboral notificará, por escrito, sobre las personas designadas y el Hospital reconocerá y permitirá a éstos disponer del tiempo requerido en cada situación dentro del transcurso de su horario regular del trabajo. El tiempo que el Delegado en funciones dedique de sus horas de trabajo a la tramitación de Quejas y Agravios no le será descontado de su paga.

- D. Los nombres de los Delegados de la Unidad Laboral serán publicados en los tablones de edictos para conocimiento de todos los unionados.
- E. Los Delegados podrán ser asistidos por oficiales de la Unidad Laboral en la prestación de cualquier controversia que así lo justifique, especialmente cuando se trate de la interpretación de cualquier disposición del Convenio.
- F. Las partes no discutirán Quejas y Agravios frente a pacientes o visitantes del Hospital.

ARTÍCULO XXV

No Discriminación

Ambas partes acuerdan que no discriminarán, coaccionarán o de alguna forma afectarán adversamente los derechos de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo por edad, razón, credo religioso, sexo, condición social, participación sindical, afiliación política, o impedimento físico o mental.

ARTÍCULO XXVI

Derechos de Administración

Sección 1. Sujeto únicamente a las restricciones específicas establecidas en este Convenio, el Hospital tiene el derecho de administrar sus negocios, dirigir a sus empleados y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, determinar el número de empleados que necesita y las cualificaciones para desempeñar los diversos trabajos, establecer normas de

conducta profesional todos los demás derechos de administración.

Sección 2. La Unión reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender, transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado, sujeto a lo dispuesto en este Convenio.

Sección 3. El Hospital podrá reducir el número de sus empleados, si a su juicio tal reducción es necesaria, sujeto a lo dispuesto en este Convenio.

Sección 4. La Unión también reconoce el derecho del Hospital para establecer reglas razonables para conservar y estimular la disciplinar del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por este Convenio Colectivo.

Sección 5. El Hospital retiene y conserva el derecho de continuar o modificar todas aquellas facultades y prerrogativas de administración y sólo estará obligado por los términos y condiciones expresamente pactados en el presente Convenio.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Yolandita Fontáñez García, aquí querellante, inició labores como Enfermera Práctica en el Hospital Cristo Redentor, el 9 de octubre de 1998. Posteriormente, en el año 2000, ésta fue reubicada a la Sala de Operaciones, en calidad de Enfermera Graduada.
2. La Querellante pasó a ocupar el puesto de Delegada de la Unión de dicha sala, en el año 2004. Como parte de sus funciones como Delegada, ésta debía orientar al personal unionado sobre aspectos relativos al Convenio Colectivo y representarlos de surgir alguna controversia laboral.

3. El 27 de julio de 2006, la Querellante fue suspendida por cinco (5) días de empleo y sueldo. El Hospital le imputó haber incurrido en insubordinación, al negarse a acatar una orden impartida por un superior.
4. El 2 de julio de 2008, a solicitud de la Querellante, se efectuó una reunión entre el personal de la sala de operaciones y la Directora de Enfermería. En esa reunión se discutió el malestar del personal con respecto al trato y actitudes de la supervisora de la sala de operaciones.
5. El 11 de agosto de 2008, varios médicos de la sala de operaciones suscribieron una comunicación en la cual solicitaron a la Directora de Enfermería, el traslado de la Querellante a alguna área fuera de dicha sala.
6. El 19 de agosto de 2008, se efectuó una reunión administrativa con el personal de la sala de operaciones, en la que se discutieron asuntos técnicos, tales como, el control en el posteo de casos, patologías, guardias, programas de trabajo, etc. Dicha reunión estuvo dirigida por la Directora de Enfermería y la supervisora de la sala.
7. El 28 de agosto de 2008, en misiva suscrita por la Directora de Recursos Humanos, la Querellante fue cesanteada de su empleo. A la misma se le imputó un desempeño profesional y confiabilidad inaceptable. También se le imputó haber atentado contra los procesos del Departamento y el buen funcionamiento

de la Institución, al faltar a las normas y procedimientos de orden y respeto mutuo de la misma.

8. El 2 de septiembre de 2008, varios empleados de la sala de operaciones dirigieron una comunicación al Sr. Ariel Echevarría, funcionario de la Unión, en la cual le expresaron su desacuerdo con el despido de la Querellante. Éstos describieron a la Querellante, entre otras cosas, como una profesional independiente y organizada con alto nivel de conocimiento, cuyo trato con los pacientes y demás personal era uno de cordialidad y respeto.
9. El 5 de septiembre de 2008, la Unión radicó la presente querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje por entender que el despido de la Querellante estuvo injustificado.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

Nos corresponde, entonces, determinar si el despido de la querellante Yolandita Fontanez García, estuvo o no justificado. El Hospital justificó dicha sanción mediante la alegación de que la misma exhibía un desempeño profesional y confiabilidad inaceptable, perjudicando la utilización del servicio, la calidad, y la atención a los pacientes.

La prueba presentada por el Hospital inició con la presentación del testimonio de la Directora de Recursos Humanos, Ivette Lacot, quien indicó que la Querellante incitaba a los empleados a desobedecer las instrucciones gerenciales, tomaba decisiones

que perjudicaban a los demás, y no aceptaba la supervisión de sus superiores. Sin embargo, a preguntas de la Unión, ésta aceptó no haber recibido querellas en cuanto a la labor de la Querellante, en sus funciones como enfermera.

El Hospital presentó, en segundo lugar, el testimonio de la Directora del Departamento de Enfermería, María Reyes. Ésta señaló que la Querellante intervenía excesivamente en las controversias laborales de los unionados con la gerencia, y que los médicos se quejaban constantemente por esta misma situación.

Finalmente, el Hospital presentó como testigo a la supervisora de la sala de operaciones, Jackeline Rodríguez, quien indicó que la Querellante creaba discordia en el grupo; que su relación con ésta nunca fue muy buena, pero que empeoró luego de ser nombrada como Delegada; que entiende que la Querellante le tenía celos profesionales; y, que desde que ésta fue despedida, las relaciones con el personal han mejorado significativamente, ya que mantiene muy buena relación con la delegada en funciones actualmente.

La Unión, por su parte, alegó que la Querellante fue despedida injustamente, por sus actuaciones como delegada en la Sala de Operaciones. A tales efectos, solicitó su reinstalación al puesto.

Como primer testigo, ésta presentó el testimonio de la Querellante, quien destacó que luego de haber sido nombrada como delegada de la sala de operaciones, en el año 2004, participó activamente en marchas, huelgas, y formó parte de la negociación del

convenio vigente. En ese entonces, su relación con la Directora de Recursos Humanos, que hasta ese momento había sido cordial, cambió, en el sentido de que empezó a sentirse discriminada y hostigada.

Allá para el año 2007, según testificó, surgieron los problemas luego de la designación de la supervisora María Avilés a la sala de operaciones. La Querellante alegó que dicha supervisora mantenía un trato hostil hacia el personal, incluso, utilizaba lenguaje soez y amenazaba a los empleados indicándoles que contaba con un reemplazo para cada uno de ellos.

Ésta expresó, además, haber redactado varias comunicaciones¹ en las cuales se relataban las situaciones difíciles o problemas que enfrentaba el personal en la sala de operaciones. Entre los que se destacaba, la escasez de personal en algunos turnos; la importancia de preparar las salas y el equipo previo al inicio de las cirugías; el trato de los médicos hacia las enfermeras; el pago de diferenciales por turnos rotativos; las guardias; la coordinación en las funciones, y otros asuntos relacionados.

Ante las circunstancias, la Querellante solicitó una reunión entre la Administración y los empleados para dilucidar los asuntos ya planteados. Dicha reunión se efectuó el 30 de marzo de 2007. Allí, según alegó, a la Querellante le fue llamada la atención por la Directora de Enfermería, quien le indicó que su actuación como delegada era incorrecta, y que provocaba que el personal de la sala se alterara.

¹ Véase Exh #1, 3 y 4 de la Unión.

Ya para junio de 2007, la Querellante, quien se encontraba en estado de gestación, dio a luz y se ausentó para disfrutar de sus vacaciones por maternidad, hasta el mes de septiembre. Ya de regreso, ésta se encontró que la Administración había sustituido a la supervisora de la Sala de Operaciones, María Avilés, por la Sra. Jackeline Rodríguez. Los sucesos y problemas en la sala continuaron. Allá para el 2 de julio de 2008, el personal de la sala se reunió con la Administración para discutir tales asuntos, sin embargo, todo continuó igual. De hecho, según alegó, la situación se tornó aún más difícil, especialmente, en cuanto al trato con los médicos, quienes, alegadamente, habían recibido confidencias de que, en la reunión efectuada el 2 de julio, se había hablado en malos términos sobre ellos.

Posteriormente, la Supervisora Rodríguez convocó una nueva reunión, con todo el personal, efectuada el 19 de agosto de 2008. En dicha reunión² se discutió y criticó el posteo excesivo de casos hecho por los médicos. Se indicó, además, que el personal no daba abasto, puesto que los casos se daban de manera consecutiva. Y, entre otras cosas, que el médico anesthesiólogo asignado le exigía al personal permanecer laborando hasta más tarde de finalizado su respectivo turno.

Posterior a eso, el 25 de agosto de 2008, una de las enfermeras³ le aseguró a la Querellante haber observado a la Supervisora Rodríguez y al anesthesiólogo de la Sala de

² Reunión fue grabada a insistencia de la Supervisora Rodríguez.

³ Ms. Tata Ramos

Operaciones escuchando la grabación de la reunión efectuada el 19 de agosto de 2008.

El 28 de ese mismo mes, la Querellante fue despedida de su puesto en el Hospital.

El próximo testigo presentado por la Unión fue la enfermera Jessica Batiz, quien laboró en la sala de operaciones, desde agosto de 2007, hasta febrero de 2009. Ésta concurrió con las expresiones de la Querellante al señalar que la Supervisora Rodríguez se distinguía por su falta de discreción, y trato hostil hacia el personal. Asimismo, indicó que Rodríguez carecía de tacto en el trato con el personal, y acostumbraba a llamarle la atención a sus supervisados en presencia de los demás empleados, incluso de pacientes.

Del mismo modo, señaló que luego de la reunión del 19 de agosto de 2008, el ambiente de trabajo se tornó peor, que incluso, uno de los cirujanos le preguntó si en las reuniones se acostumbraba a hablar sobre la vida privada de los médicos. Además, el comportamiento de los médicos se tornó hostil hacia el personal técnico.

El próximo testigo presentado por la Unión lo fue la enfermera graduada Gloria Solís, quien pasó a ser Delegada alterna de la Sala de Operaciones, luego del despido de la Querellante. Declaró que la Querellante intervenía en las controversias laborales, sólo a requisición del personal. Ésta presentó, además, una declaración jurada ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, donde relató varias incidencias ocurridas en la sala de operaciones, e hizo particular referencia a la reunión acaecida en julio de 2008, en la cual se discutieron los alegados abusos hacia el personal técnico. También testificó

sobre una reunión efectuada el 10 de septiembre de 2008, entre el personal de la Unión y la Administración, en la cual, alegadamente, la Directora de Recursos Humanos prohibió tocar el tema del despido de la Querellante. Finalmente, reiteró que el trato de la Supervisora Rodríguez continúa siendo hostil e irrespetuoso. Y, que los médicos continúan utilizando lenguaje soez e desconsiderado hacia el personal.

El próximo testigo presentado por la Unión lo fue la enfermera graduada Lyenid Droz, quien pasó a ocupar el puesto de delegada de la sala de operaciones, luego del despido de la Querellante. Ésta declaró, entre otras cosas, haber redactado una comunicación, fechada el 30 de marzo de 2007, dirigida a la Directora del Departamento de Enfermería, la de Recursos Humanos y al Director Ejecutivo, en la cual expuso el trato hostil y humillante de la anterior supervisora, María Avilés, hacia los empleados de la sala de operaciones. Asimismo señaló que la situación se ha mantenido igual, luego del nombramiento de la supervisora Jackeline Rodríguez. Entiende que el ambiente es uno tenso y de mucha inestabilidad, incluso, luego del despido de la Querellante.

El próximo testigo presentado por la Unión lo fue la Sra. Lilliam Rodríguez, Directora de Servicios Profesionales del Hospital. Ésta hizo referencia a un estudio que preparó sobre la calidad y evaluación de desempeño.

El próximo testigo de la Unión lo fue la enfermera graduada Lilliam Lebrón, quien ocupa el puesto de delegada general de la Unión.

Ésta declaró que aunque recibió varias quejas de la administración en torno a la manera en que intervenía la Querellante como delegada, ésta se sostuvo en el hecho de que Fontanez le llevaba a su consideración las situaciones, según eran comunicadas por los demás empleados. Reconoció que las quejas de la administración en contra de la Querellante eran de carácter, exclusivamente, como delegada y no en su carácter profesional.

Finalmente, la Unión presentó como testigo al Sr. Ariel Echevarría, Funcionario del Sindicato. Éste aceptó haber recibido quejas de la Administración en cuanto a la manera en que la Querellante llevaba a cabo sus funciones como Delegada. Sin embargo, se reiteró en señalar que el personal de la sala de operaciones reconocía la presencia de la Querellante sólo cuando le era requerida. Destacó, además, la manera respetuosa en que la Querellante llevaba a cabo sus funciones de Delegada. Finalmente, hizo referencia a una comunicación, fechada 2 de septiembre de 2009, donde el personal de sala de operaciones le indicó estar en desacuerdo con la acción disciplinaria tomada en contra de la Querellante.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Es un hecho irrefutable que el Hospital, como promovente de la acción disciplinaria tenía el deber de demostrar, mediante preponderancia de la prueba, que el despido de la Querellante estuvo justificado, mediante la corroboración de los actos imputados. En los casos de despido, como el de autos, el peso de la prueba para

demostrar la justa causa de la sanción descansa en el Hospital debido a que la justificación es la defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, específicamente en aquellos donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema, como la de autos, es al patrono a quien le corresponde probar su justificación. A tales efectos, los tratadistas han indicado lo siguiente:

“Discharge is recognized to be the extreme industrial penalty since the employee’s job, seniority and other contractual benefits, the reputation are at stake. Because of the seriousness of this penalty the burden generally is held to be on the employer to prove guilt of wrongdoing, and probably always so where the agreement requires “just cause” for discharge.⁴

Véase, además, Hilton Internacional Co. V. local 610 119 LRRM 2011 (1989); Allis-Chalmers Mfg. Co., 29 LA 356 (1957); y el Secretario del Trabajo v. ITT. En los casos en los cuales se impone la pena capital en el ámbito laboral, así como otras acciones disciplinarias, es el patrono, sobre quien, por encontrarse en control de la información necesaria para la resolución de la controversia, recae todo el peso de la prueba.

El Hospital descansó su prueba en el testimonio de la Sra. Jackeline Rodríguez, supervisora de la Querellante. Sin embargo, dicho testimonio fue fuertemente refutado por las enfermeras Solis, Batiz y Droz, quienes coincidieron en indicar que dicha supervisora acostumbraba a faltarles el respeto, ridiculizar y humillar públicamente a los empleados bajo su cargo. Hecho que justificaría la intervención de la Querellante,

⁴ Frank & Edna Elkouri, How Arbitration Works, 4th Ed., p. 661.

quien fungía, en ese momento, como Delegada de la Sala. Específicamente, la señora Droz, actual delegada, testificó que, luego del despido de la Querellante, el ambiente en la Sala ha permanecido igual de negativo, lo que nos lleva a concluir que la presencia de la imputada allí no era un factor disociador, sino uno de intercesión. De hecho, el testimonio de la Supervisora Rodríguez, no nos mereció credibilidad, en lo pertinente, además de que nos dio la impresión de que la misma reflejaba cierta animosidad en contra de la Querellante.

El Hospital no nos pudo demostrar que el desempeño profesional de la Querellante fuera deficiente, o que su comportamiento como delegada redundara en el prolongamiento del tiempo de los procedimientos quirúrgicos, o que ésta desarmonizara el ambiente de trabajo, o, finalmente, que su comportamiento creara alguna hostilidad entre los demás empleados. De hecho, las evaluaciones sobre su desempeño profesional, preparadas por el propio Hospital, son el claro reflejo de una empleada sobresaliente y destacada en sus funciones, que, a tono con tales evaluaciones, se excedía en los márgenes de productividad de la Institución.⁵

La única evidencia presentada por el Hospital a la que le podríamos adjudicar cierta credibilidad es a la misiva presentada por varios galenos, el 11 de agosto de 2008,⁶

⁵ Véase Evaluación de Competencias y Ejecutorias.Exh. #13 Unión.

en la cual éstos solicitaron el traslado de la Querellante hacia alguna área fuera de la Sala de Operaciones. Sin embargo, ninguno de estos médicos compareció a la vista para sostener sus alegaciones; en segundo lugar, éstos nunca solicitaron el despido de la Querellante; y, en tercer lugar, la gestación de dicha misiva se dio como consecuencia de unas circunstancias un tanto confusas, en la cual, conforme a los testimonios presentados, fueron el resultado de malentendidos y rumores mal intencionados.

Dicho esto, es preciso analizar cuán justificada será la intervención de un delegado en los asuntos laborales de los empleados unionados y hasta donde puede llegar dicha intervención sin que el delegado sin que éste esté sujeto a disciplina. El concepto de inmunidad patronal que disfrutaban los representantes de las uniones ha sido ampliamente discutido por árbitros norteamericanos. En una gran cantidad de estos casos la disciplina impuesta ha sido disminuida o, en ocasiones, hasta revocada, cuando la conducta imputada se encuentra relacionada a actividades del empleado cuando, el mismo, se encuentra en su función de Delegado.⁷ Mientras mayor relación se haya establecido entre el o los incidentes relativos a la administración del convenio colectivo, quejas de los empleados o negociaciones, mayor es la probabilidad de que la inmunidad antes descrita sea activada.⁸

⁶ Exh #2 Hospital

⁷ Maxwell Air Force Base, 97 LA 1129, 1133 (Howell, 1991).

⁸ Southern Ind. Gas & Electric Co., 85 LA 716, 720 (Nathan, 1985).

Por otro lado, el Convenio Colectivo, en su Artículo VI, Inciso B, supra, dispone que el Delegado actuará como representante de los unionados y en tal capacidad tratará con representantes del Hospital sobre toda desavenencia, queja o agravio que surja en el curso del trabajo. Por ende, no nos queda margen de duda alguno de que la Querellante, al denunciar las irregularidades que se alega ocurrían en la sala de operaciones del Hospital e inquirir sobre las condiciones laborales de sus compañeros, actuó dentro de las funciones inherentes a su puesto como Delegada, lo que de ninguna manera puede confundirse con propiciar un ambiente de trabajo antagónico u hostil.

A tenor con lo antes expresado, y luego de evaluar toda la prueba desfilada en los procedimientos arbitrales de rigor, no nos queda otra alternativa que no sea la de revocar la sanción impuesta a la Querellante.

Finalmente, nos parece pertinente rememorar las ilustres palabras expresadas por nuestro más alto foro, en el caso Secretario del Trabajo v. ITT, 108 DPR 547, quien señaló lo siguiente:

Para el trabajador, participe menor de los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con su esfuerzo el pan que comparte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la indemnización por despido es importante evento de la justicia social debida al hombre como factor de producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre y a la indignidad, no hay que llegar a los límites de exigencia de privarle de la protección que ha ganado acceso a nuestra legislación social. Grave ha de ser la falta para cancelar los modestos auxilios

destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin convertirse en carga del Estado. Cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo sin este mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de su único haber en la estructura de producción: sus energías, su capacidad física e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo.

Así las cosas, sólo nos resta rendir la siguiente determinación:

LAUDO

El despido de la Sra. Yolandita Fontanez García no estuvo justificado. Ordenamos su restitución inmediata al empleo, más el pago de los haberes dejados de devengar.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de febrero de 2010.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 25 de febrero de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ARIEL A ECHEVARRÍA
OFICIAL
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA IVETTE LACOT RAMOS
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
HOSPITAL EPISCOPAL CRISTO REDENTOR
PO BOX 10011
AVE PEDRO ALBIZU CAMPOS
URB LA HACIENDA
GUAYAMA PR 00785

LCDA CHARLENE DE LEÓN GUEVARA
ROVIRA-RODRÍGUEZ
606 AVE TITO CASTRO
LA RAMBLA PLAZA STE 201
PONCE PR 00716-0210

LCDO TEODORO MALDONADO RIVERA
PO BOX 10177
PONCE PR 00732-0177

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA