

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 (ASEM)
(Administración)

Y

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
DE PUERTO RICO (UGT)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-1230, A-14-1233,
A-14-1234

SOBRE: DESPIDOS (VIOLACIÓN
NORMAS CONDUCTA) - JOHANNA
GONZÁLEZ MIRANDA

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

Las vistas de las controversias de epígrafe se celebraron los días 4 de junio, 22 de junio, 4 y 11 de agosto de 2015, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Los casos quedaron sometidos, para fines de adjudicación, el 11 de septiembre de 2015, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron, por la ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS, en adelante denominada, "la Administración": las Sras. Zoriluz Navarro y Mayra Roldán; y el Lcdo. Jan Carlos Bonilla Silva, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Unión" comparecieron: el Sr. Nery Cruz, secretario Tesorero; Sra. Ruth V. Ramos, delegada General; la Sra. Johanna González Miranda, querellante; y el Sr. José Añeses Peña, asesor y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

“Que el Árbitro determine si conforme a la prueba testifical y documental, además del Convenio Colectivo, si justifica la destitución de la Querellante. De no justificarse, que el Árbitro determine el remedio apropiado.”

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2010.
2. Exhibit II, Conjunto - Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias.
3. Exhibit III, Conjunto - Memorando del 20 de diciembre de 2012 dirigido a la Sra. Johanna González Miranda y suscrito por la Sra. Lynnette Ramos Borges.
4. Exhibit IV, Conjunto - Memorando del 1 de abril de 2013 dirigido a la Sra. Johanna González Miranda y suscrito por la Sra. Yolanda I. Figueroa De la Cruz.
5. Exhibit V, Conjunto - Certificación de reunión entre las partes del 16 de abril de 2013.
6. Exhibit VI, Conjunto - Memorando del 30 de abril de 2013 dirigido a la Sra. Johanna González Miranda y firmado por la Sra. Yolanda Figueroa De La Cruz.

7. Exhibit VII, Conjunto - Certificación de reunión entre las partes del 21 de mayo de 2013.
8. Exhibit VIII, Conjunto - Carta del 22 de octubre de 2013 dirigida a la Sra. Johanna González Miranda y suscrita por la Sra. Yolanda Figueroa De La Cruz.
9. Exhibit IX, Conjunto - Memorando del 3 de enero de 2013 dirigido a la Sra. Johanna González Miranda y suscrito por la Sra. Yolanda Figueroa De la Cruz.
10. Exhibit X, Conjunto - Certificación de reunión entre las partes del 21 de mayo de 2013.
11. Exhibit XI, Conjunto - Carta del 22 de octubre de 2013 dirigida a la Sra. Johanna González Miranda y firmada por la Sra. Yolanda Figueroa De la Cruz.
12. Exhibit XII, Conjunto - Memorando del 28 de febrero de 2013 dirigido a la Sra. Johanna González Miranda y firmado por la Sra. Yolanda Figueroa De la Cruz.
13. Exhibit XIII, Conjunto - Certificación de reunión entre las partes del 21 de mayo de 2013.
14. Exhibit XIV, Conjunto - Carta del 22 de octubre de 2013 dirigida a la Sra. Johanna González Miranda y firmada por la Sra. Yolanda Figueroa De la Cruz.

DOCUMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN

1. Exhibit I, Administración - Memorando del 10 de diciembre de 2012 suscrito por la Sra. Vilma Reyes Rodríguez, la Sra. Elvia Cardona Pantojas, Dr. Edwin

Miranda Aponte y el Dr. Ernesto Torres Arroyo, dirigido a la Sra. Johanna González Miranda.

2. Exhibit II, Administración - Recomendación para la Aplicación de Acción Disciplinaria de noviembre de 2012.
3. Exhibit III, Administración - Time Card del 1 de noviembre de 2012 al 30 de noviembre de 2012 de la Sra. Johanna González Miranda.
4. Exhibit IV, Administración - Memorando del 20 de diciembre de 2012 suscrito por la Sra. Vilma Reyes Rodríguez, la Sra. Elvia Cardona Pantojas, el Dr. Edwin Miranda Aponte y el Dr. Ernesto Torres Arroyo, dirigido a la Sra. Johanna González Miranda.
5. Exhibit V, Administración - Recomendación para la Aplicación de Acción Disciplinaria del 20 de diciembre de 2012.
6. Exhibit VI, Administración - Time Card del 1 de diciembre de 2012 al 17 de diciembre de 2012 de la Sra. Johanna González Miranda.
7. Exhibit VII, Administración - Memorando del 13 de febrero de 2013 suscrito por la Sra. Vilma Reyes Rodríguez, la Sra. Elvia Cardona Pantojas, el Dr. Israel Ayala Oliveras y la Dra. Ana C. Ríos Armendaniz, dirigido a la Sra. Johanna González Miranda.
8. Exhibit VIII, Administración - Recomendación para la Aplicación de Acción Disciplinaria del 19 de febrero de 2013.
9. Exhibit IX, Administración - Time Card del 1 de febrero de 2013 al 15 de febrero de 2013 de la Sra. Johanna González Miranda.

10. Exhibit X, Administración - Memorando del 7 de diciembre de 2012 suscrito por el Sr. Iván Viera San Martín y dirigido a la Sra. Vilma Reyes Rodríguez.
11. Exhibit XI, Administración - Memorando del 7 de diciembre de 2012 suscrito por el Sr. Iván Viera San Martín y dirigido a la Sra. Vilma Reyes Rodríguez.
12. Exhibit XII, Administración - Memorando del 8 de diciembre de 2012 suscrito por el Sr. Iván Viera San Martín y dirigido a la Sra. Vilma Reyes Rodríguez.
13. Exhibit XIII, Administración - Memorando del 7 de diciembre de 2012 suscrito por la Sra. Irene Meléndez Flores y dirigido al Sr. Iván Viera San Martín.
14. Exhibit XIV, Administración - Memorando del 5 de noviembre de 2012 suscrito por la Sra. Irene Meléndez Flores y dirigido a la Sra. Johanna González Miranda.
15. Exhibit XV, Administración - Acuse de Recibo.
16. Exhibit XVI, Administración - Memorando del 28 de noviembre de 2012 suscrito por la Sra. Irene Meléndez Flores y dirigido a la Sra. Johanna González Miranda.
17. Exhibit XVII, Administración - Memorando del 30 de noviembre de 2012 suscrito por la Sra. Irene Meléndez Flores y dirigido a la Sra. Johanna González Miranda.
18. Exhibit XVIII, Administración - Memorando del 7 de diciembre de 2016 suscrito por la Sra. Irene Meléndez Flores y dirigido al Sr. Iván Viera San Martín.
19. Exhibit XIX, Administración - Memorando del 18 de diciembre de 2012 suscrito por la Sra. Irene Meléndez Flores y dirigido a la Sra. Johanna González Miranda.
20. Exhibit XX, Administración - Memorando del 18 de diciembre de 2012 suscrito por la Sra. Irene Meléndez Flores y dirigido a la Sra. Johanna González Miranda.

21. Exhibit XXI, Administración - Memorando del 8 de febrero de 2013 suscrito por la Sra. Irene Meléndez Flores y dirigido al Sr. Iván Viera.
22. Exhibit XXII, Administración - Memorando del 8 de febrero de 2013 suscrito por la Sra. Irene Meléndez Flores y dirigido a la Sra. Johanna González Miranda.
23. Exhibit XXIII, Administración - Acuse de Recibo.
24. Exhibit XXIV, Administración - Memorando del 6 de noviembre de 2012 suscrito por la Sra. Ana M. González Maldonado y dirigido a la Sra. Johanna González Miranda.
25. Exhibit XXV, Administración - Memorando del 21 de noviembre de 2012 suscrito por la Sra. Ana M. González Maldonado y dirigido a la Sra. Johanna González Miranda.
26. Exhibit XXVI, Administración - Memorando del 15 de noviembre de 2012 suscrito por el Sr. Yoel Hernández Lozada y dirigido a la Sra. Johanna González Miranda.
27. Exhibit XXVII, Administración - Memorando del 23 de noviembre de 2012 suscrito por el Sr. Yoel Hernández Lozada y dirigido a la Sra. Johanna González Miranda.
28. Exhibit XXVIII, Administración - Memorando del 18 de diciembre de 2012 suscrito por el Sr. Yoel Hernández Lozada y dirigido a la Sra. Johanna González Miranda.

29. Exhibit XXIX, Administración - Memorando del 9 de noviembre de 2012 suscrito por la Sra. Marilyn Montañez Rivera y dirigido a la Sra. Johanna González Miranda.
30. Exhibit XXX, Administración - Memorando del 18 de diciembre de 2012 suscrito por la Sra. Marilyn Montañez Rivera y dirigido a la Sra. Johanna González Miranda.
31. Exhibit XXXI, Administración - Relación de Eventos de Johanna González Miranda suscrito por el Sr. Kelvin J. Pamías.
32. Exhibit XXXII, Administración - Sistema de Evaluación del Desempeño en el Trabajo de la Sra. Johanna González Miranda del 15 de febrero de 2011.
33. Exhibit XXXIII, Administración - Sistema de Evaluación del Desempeño en el Trabajo de la Sra. Johanna González Miranda del 27 de septiembre de 2011.
34. Exhibit XXXIV, Administración - Time Card del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014 de la Sra. Johanna González Miranda.
35. Exhibit XXXV, Administración - Time Card del 1 de enero de 2015 al 4 de junio de 2015 de la Sra. Johanna González Miranda.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión - Informe Médico de Sistema San Juan Capestrano - Programa Hospitalización Parcial - Tratamiento Intensivo Ambulatorio de la Sra. Johanna González Miranda del período del 3 de febrero de 2014 al 12 de febrero de 2014.

2. Exhibit II, Unión - Informe Clínico de la Dra. Analid T. Díaz Ramírez de la Sra. Johanna González Miranda de fecha del 25 de enero de 2013.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IV DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

La Administración retiene las prerrogativas, derechos y poderes inherentes a la facultad de dirigir, administrar y operar la empresa y la prestación de los servicios; excepto según sea limitado por el Convenio Colectivo y serán ejercitados de forma tal que se logren los fines de este Convenio, y así lo reconoce la Unión.

...

ARTÍCULO LIX PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

...

Sección 5 - Procedimiento en casos de acciones disciplinarias

- a. La Unión reconoce la facultad de la Administración para establecer reglas de conducta y medidas disciplinarias para aquellos empleados cubiertos por este Convenio que incurran en faltas disciplinarias. ...

OPINIÓN

Nos compete resolver en las controversias de marras si la recomendación de destitución por violación a las normas de conducta y medidas disciplinarias es o no justificada por parte de la Administración.

Sostiene la Administración que la recomendación de despido está justificada, ya que la empleada aquí en cuestión incurrió en abandono de servicio.

De otro lado, la Unión sostiene que la recomendación no procede, ya que la Administración no logró probar lo imputado a la empleada aquí afectada.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Para sostener su caso la Administración presentó una serie de testigos. En síntesis apretada sus declaraciones se desglosan de la siguiente manera:

1. Sra. Vilma Reyes Rodríguez

Ésta declaró que es Gerente Servicios Médicos; trabaja en la Administración desde 1995; que hay alrededor de 16 salas de operaciones; cada sala se le asigna un equipo compuesto por una enfermera anestesista, enfermera graduada, técnico quirúrgico (éste es el puesto de la Querellante), y doctor; el técnico quirúrgico es el que asiste en la instrumentación al personal médico durante la operación, prepara los instrumentos y la sala de operaciones previo a las operaciones, la ausencia del mismo afecta todos los procedimientos, ya que ocasiona retraso o cancelación de la cirugía; que la empleada se ausenta del 4 al 30 de noviembre de 2011 sin autorización previa; que se le enviaron distintas comunicaciones a su dirección de récord narrando su situación de ausentismo; que recomendó el despido de la Querellante ante su patrón de ausentismo; que la querellante nunca fue donde ella para explicar su patrón de ausentismo.

2. Sr. Iván L. Viera

Se desempeña como Supervisor General de Sala de Operaciones en la Administración desde 2012; que conoce a la Querellante; que le envió una serie de memorandos por el problema de ausentismo; que la empleada nunca fue

donde él para explicarle su problema de ausentismo; que el paciente es el más que se afecta al no haber un técnico quirúrgico en la sala de operaciones.

3. Sra. Irene Meléndez Flores

Se desempeña como Supervisora General, Interina, en Sala de Operaciones en la Administración desde 2014; trabaja desde 2002 en el Hospital; conoce a la Querellante; que intervino en tres (3) casos de ausentismo de la Querellante; que procedió a dar las recomendaciones disciplinarias pertinentes; le envió una carta a la dirección de record de la Querellante; que la Querellante nunca le dio excusas sobre las ausencias que incurrió.

4. Sra. Ana M. González Maldonado

Declaró que es Supervisora Servicios Técnicos; trabaja desde 2005 en el Hospital; que conoce a la Querellante; que el 6 de noviembre de 2012 no se presentó a trabajar; de igual manera se ausentó los días 16, 17, 18, 20 y 21 de noviembre sin autorización; que la empleada no daba razones de sus ausencias.

5. Sr. Yoel Hernández Lozada

Este declaró que trabaja en la Sala de Operaciones; lleva 10 años en el Hospital; que se desempeña como Supervisor; que le envió un memo por ausencias del 13, 14 y 15 de noviembre de 2012, en adición, por la ausencia del 23 de noviembre de 2012.

6. Sra. Marilyn Montañez Rivera

Declaró que trabaja desde 1997 en la Administración; que es Supervisora en Sala de Operaciones; que conoce a la Querellante; que le envió varios memos

por ausencias incurridas por la empleada Querellante; que nunca la empleada le brindó razones por sus ausencias.

7. Sr. Kelvin J. Pamías

Declaró que fue Director Asociado Recursos Humanos por 8 años; que conoce a la Querellante; que el 30 de enero de 2014 la empleada fue a Recursos Humanos a solicitar su reinstalación; que el 28 de enero de 2014 hubo una vista conciliación pero fue cancelada porque la Querellante tuvo una "crisis"; que la empleada fue referida al Programa Ayuda Empleado (PAE); que esta no se reportó al PAE; que le preguntó a la empleada por que no había ido al referido del PAE y ésta no le dio respuesta; que la empleada nunca le brindó información sobre su problema para la Administración activar su protocolo de violencia doméstica; que quedaron en trabajar con su problema y ésta no fue más por la Oficina de Recursos Humanos.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa, manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel.¹ En el ejercicio de dicha prerrogativa, el patrono hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado a superarse y corregirse.

¹ EIKouri & EIKouri: *How Arbitration Works*, 4ta. Ed., BNA, Washington, D.C. (1985), págs. 457 et. seq.

Por otro lado, está firmemente establecido en dicho campo, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.²

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2 establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
3. Violación reiterada por el empleado, de las reglas y reglamentos razonables, establecidas para el funcionamiento del establecimiento; siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad a patrono para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan

² *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

el criterio de razonabilidad. *Rivera Torres vs. Pan Pepin*, 2004 T.S.P.R. 59; *Jusino Figueroa vs. Walgreens*, 2001 T.S.P.R. 50; *Secretario vs. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

En el caso *Blanes vs. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 113 (1948), nuestro más alto foro expresó:

“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.” (Énfasis nuestro).

En esa misma línea en *Mercedes Bus Line vs. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690, expresó:

“La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir un empleado.”

De igual manera, en *Belk Arce vs. Martínez*, 146 DPR 215 (1998), nuestro más alto foro señaló:

“... la falta de confianza en un empleado podría constituir justa causa para el despido. Ello siempre y cuando el patrono pueda demostrar que el empleado faltó a sus deberes como empleado, violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en falta de honradez.”

En el caso que nos ocupa, a la querellante se le dio innumerables advertencias, avisos, cartas y memorandos para que corrigiera su patrón de ausentismo. Ésta hizo caso omiso a los mismos.

En el campo de la disciplina industrial se ha resuelto en numerosas ocasiones que un empleado puede ausentarse razonablemente de su trabajo por causas justificadas, pero si sus ausencias son con frecuencia e intermitentes tal que llegan a interrumpir las operaciones normales del taller de trabajo y se repiten año tras año, ello evidencia una clara incapacidad por parte del trabajador para cumplir de manera satisfactoria su asistencia al trabajo. Debemos convenir en que la asistencia normal al trabajo, es parte fundamental de los deberes de todo trabajador y que cuando se establece que éste, por las razones que sean no puede cumplir de manera satisfactoria con dicha asistencia, no puede obligarse al patrono a que se le retenga en su empleo.

En el caso de *Hewitt Robins, Inc.*, 23 LA 683, el Árbitro expresó:

“Difícilmente puede sostenerse que un patrono debe sufrir en silencio y sin recurso cuando un empleado se ausenta de manera continua y consistente de su trabajo. Debe sostenerse que el patrono tiene derecho a imponer disciplina, no importa la razón por la cual se haya dado la última ausencia del empleado. Un trabajador que desea retener su empleo debe estar preparado para cumplir con su asistencia regular al trabajo, salvo por aquellas ausencias casuales que ocurren durante el año o ausencias motivadas por alguna seria enfermedad que puedan incapacitarle por más de alguno que otro día ocasional.” (Traducción y subrayado nuestro).

El distinguido Árbitro Whitney P. McCoy en su caso *Goodyear Clearwater Mills*, 11

LA 419, señaló que:

“No importa cuán buenas sean las excusas por ausentarse, el patrono tiene derecho a la asistencia de los empleados a su trabajo. Cuando un empleado se ausenta hasta el punto de que sus servicios dejan de tener valor alguno para el patrono, aun cuando tenga la mejor excusa, no puede

esperar que éste lo retenga en su trabajo.” (Traducción nuestra).

De igual modo, otros Árbítrros han sostenido el derecho de un patrono a disciplinar por ausentismo crónico sin considerar las razones de las ausencias, incluyendo razones por enfermedad.³

El reputado tratadista Lawrence Stessin⁴ en su obra expresa a nuestro juicio dicha problemática cuando dice:

“Bajo cualquier norma de medida un empleado ausente es una pérdida económica para la compañía. Haya sido la ausencia justificada o no, es la gerencia la que tiene el problema de cubrir la falla. El tiempo pedido en encontrar y asignar a un suplente y el deterioro posible de la productividad perjudica la operación exitosa de cualquier organización. El ausentismo perturba grandemente la eficiencia y la moral de grupo. Hace a un individuo inaceptable en un grupo de trabajo no importa cuán mucho pueda dar cuando viene al trabajo.” (Traducción nuestra).

En el ámbito local los Árbítrros se han expresado de la misma manera en relación al ausentismo crónico y/o desmedido en el trabajo.⁵

El razonamiento de los árbitros locales respecto al problema de ausentismo no difiere al razonamiento de los árbitros norteamericanos; todo lo contrario, convergen.

La prueba testifical y documental presentada por la Administración demostró de manera clara, contundente e inequívoca que la Querellante incurrió en un patrón de ausentismo crónico.

³ *Haftiel Wire & Cables Co.*, 19 LA 339; *Eagle Pitcher Mining & Smelting Co.*, 6 LA 544; *National Union Radio Corp.*, 13 LA 515; *Kendall Refining Co.*, 11 LA 150.

⁴ *Employee Discipline*, 3rd Ed, BNA Washington D.C., pág. 67.

⁵ Rafael A. Berríos, Caso Número 1-103 (1970); Blas O. Ferrer, Caso Número 1372 (1976); Pedro Santos, Caso Número A-1-142 (1974).

La Unión, por conducto de la Querellante, en su testimonio intentó derrocar la postura de la Administración; no lo logró, al contrario, la Querellante aceptó que no hizo gestión alguna para justificar su conducta; “yo me ausenté por el periodo que han demostrado”; “nunca me acerqué para decirles mi problema”. ADMISIÓN DE CULPA, RELEVO PRUEBA. Si bien es cierto que la Querellante confrontó o confrontaba unos problemas personales serios, no es menos cierto, que pudo acercarse a la Administración para que de manera seria y responsable se le buscara solución a su problema. No lo hizo.

En la controversia de autos quedó demostrado que la Querellante confrontaba un problema de ausentismo crónico; que la Administración le brindó la oportunidad de corregir su problema y ésta no supo aprovechar el mismo.

Ninguna compañía u organización social puede darse el lujo de permitir esa conducta, máxime, cuando no corregir dicha conducta conlleva la desmoralización, la baja productividad y el disloque de los objetivos que le dan vida a la institución.

Somos de opinión que la acción tomada por la Administración no fue una arbitraria, caprichosa ni discriminatoria; todo lo contrario, se le brindó la oportunidad y la empleada no supo valorar el mismo.

A tono con los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

Se justifica la imposición de la destitución impuesta a la querellante, Johanna González Miranda, por parte de la Administración.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de septiembre de 2015.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 23 de septiembre de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR ANGEL F FERRER CRUZ
COORDINADOR DE ARBITRAJE
UNION GENERAL DE TRABAJOS (UGT)
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SR JOSE A AÑESES PEÑA
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA SONIA M RIVERA CRUZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
ADM SERVICIOS MEDICOS (ASEM)
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

LCDO JAN CARLOS BONILLA SILVA
URB EL VEDADO
430 AVE HOSTOS (ALTOS)
SAN JUAN PR 00918-3016



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III