

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

**CONDADO PLAZA HOTEL &
CASINO**

(Hotel o Patrono)

Y

**ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE
CASINO DE PUERTO RICO**
(Unión o Asociación)

LAUDOS DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-06-302

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM.: A-03-1473

**SOBRE: AMONESTACIÓN DE MARITZA
MARTÍNEZ DEL 25 DE OCTUBRE DE 2002**

CASO NÚM.: A-03-2841

**SOBRE: DESPIDO DE MARITZA
MARTÍNEZ**

ÁRBITRO: BRUNILDA DOMÍNGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

A. El 15 de septiembre de 2003 celebramos una vista ex-parte, sin la presencia del Hotel, en los casos A-03-1473 y A-03-2841. No obstante, el 7 de noviembre de ese año, dejamos sin efecto la misma a solicitud del Patrono, por encontrar que la incomparecencia de éste a la audiencia obedeció a fallas procesales atribuibles al foro de arbitraje. Por tal razón, citamos nuevamente a las partes; y celebramos vistas el 18 de marzo, 22 de abril y 28 de mayo de 2004 ¹; y 19 de abril de 2005 en nuestro Negociado. A estas, compareció el Condado Plaza representado por: el Lcdo. Edwin Seda, Asesor

Legal y Portavoz; la Sra. Eva Díaz, Directora de Recursos Humanos; la Sra. Mariela Colón, Directora Auxiliar de Recursos Humanos; la Sra. Abby Reyes y el Sr. Juan M. De León, Supervisores de Juegos de Azar; y la Lcda. Rosanna Bayonat Tartak, Abogada. Por su parte, la Asociación estuvo representada por: el Lcdo. José Carreras, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Víctor Villalba, Presidente; los Croupiers, Irma I. Silva y Gary López; y la Croupier Maritza Martínez Rosa, querellante.

B. Finalizadas las audiencias, el Hotel solicitó término para someter sus alegatos, mas la Unión sometió los casos con la prueba desfilada. Posteriormente, ésta también nos solicitó un plazo para radicar sus memorandos. Luego de varias prórrogas, las controversias quedaron sometidas, para efectos de adjudicación el 15 de julio de 2005. Recibimos los escritos del Patrono en término. La Asociación, por su parte, decidió dejar sometidas las querellas con la prueba desfilada.

C. Controversias: Como las partes no lograron establecer mediante acuerdo las controversias a resolverse en los casos de autos, éstas nos sometieron por separado los siguientes proyectos de sumisión:

POR EL PATRONO:

Cuestión de Arbitrabilidad Procesal: La querella instada por la Asociación de Empleados de Casino de Puerto Rico no es arbitrable procesalmente, ya que no se siguió el procedimiento dispuesto en el

¹ Durante los restantes meses del 2004 se llevaron a cabo varias sesiones de mediación entre las partes y el mediador Jorge L. Torres Plaza con el propósito de conciliar los casos, las cuales resultaron infructuosas.

Artículo XI – Grievance and Arbitration Procedure del convenio vigente al momento de los hechos.

Proyecto de Sumisión: Que la Honorable Árbíto determine a base de la prueba desfilada si la acción disciplinaria de fecha 25 de octubre de 2002 impuesta a la querellante estuvo o no estuvo justificada. Si la Árbíto estima que no estuvo justificada que disponga el remedio a seguir.

Que la Honorable Árbíto determine si el despido de la querellante Maritza Martínez estuvo o no estuvo justificado. De entender esta Honorable Árbíto que el despido no estuvo justificado, que disponga el remedio en ley, que no es otro que aquel provisto por la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, 29 LPRA 185 y ss.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbíto determine si la amonestación otorgada a la querellante estuvo o no justificada. De determinar que no lo estuvo que emita un remedio adecuado.

Que la Árbíto determine si el despido de la querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo, que se emita un remedio adecuado incluyendo la reposición en el empleo y el pago de los haberes y salarios dejados de percibir.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable², las contenciones de las partes y la prueba desfilada, resolvemos que las controversias a dirimirse por nosotros consisten en:

Determinar, conforme a derecho³, si la amonestación del 25 de octubre de 2002 es arbitrable o no. De ser arbitrable, que la Árbíto evalúe sus méritos, determine si estuvo justificada y emita el remedio adecuado. Y determinar, además, si el despido de la querellante estuvo justificado o

² Convenio Colectivo del 2000-2003, versión en inglés (Exhibit 1 conjunto) y en español (Exhibit 1 (a) conjunto).

³ El Convenio Colectivo aplicable dispone en el Art. IX, Sec. 8 que: “El laudo del árbitro será final y firme para las partes, siempre que el mismo sea conforme a derecho...”

no. De determinar que no lo estuvo, que la **Árbitro** ordene el remedio adecuado.

II. SOBRE LA ARBITRABILIDAD DE LA QUERELLA CASO NÚM.: A-06-302

A. El Hotel levantó la arbitrabilidad procesal en el caso A-03-1473, sobre el fundamento de que la Unión no siguió el procedimiento dispuesto en el primer párrafo del primer paso del **“PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE”** del Art. XI del Convenio Colectivo el cual dispone lo siguiente:

El empleado agraviado, por si mismo y/o a través del Delegado de la Unión y/o el Representante de la Unión, discutirá el asunto con el Director de Operaciones del Casino o su representante dentro de los cinco (5) días después del incidente que da paso al alegado agravio.

Específicamente, argumentó que dado que la amonestación tiene fecha del 25 de octubre de 2002; y la empleada la objetó el 8 de noviembre de 2002, excedió los cinco (5) días dispuestos en la disposición que antecede. Sobre el particular, a las páginas 2 y 3 de su alegato expresó lo siguiente:

En este caso, el 15 de septiembre de 2003 la querellante Maritza Martínez testificó que la acción disciplinaria que daba base para la solicitud de arbitraje en el foro arbitral tiene fecha de 25 de octubre de 2003.⁴ Durante ese mismo testimonio, la querellante Martínez contestó a preguntas del Lcdo. José Carreras, si se había quejado o había objetado la amonestación o que si había enviado una carta. La pregunta específica fue si había discutido ese día (24 de octubre) o el día próximo

⁴ Debe decir, “2002”.

la acción disciplinaria. La señora Martínez contestó que había enviado una carta al Sr. Guillermo Márquez sobre el particular.

Según lo que pudimos apreciar, la carta a la que hace referencia la señora Martínez tiene fecha de 8 de noviembre de 2003 ⁵, y ésta se marcó como Exhibit 2 del Hotel, quien es la parte querellada en este caso. Por consiguiente, esto excede por mucho el término dispuesto en el primer paso del procedimiento de quejas y agravios dispuestos en el convenio colectivo. Por esta razón, el Hotel entiende que la querella no es arbitrable procesalmente.

B. Por su parte, con relación al planteamiento del Hotel, la Unión explicó que la carta del 8 de noviembre de 2002 suscrita por la querellante no formó parte del trámite de la querella.

C. A base del argumento esbozado por el Patrono para defender su planteamiento de arbitrabilidad procesal, resolvemos que a éste no le asiste la razón. En la audiencia del 28 de mayo de 2004, la Unión probó que en la carta del 8 de noviembre de 2002 (Exhibit 2 del Patrono) la querellante narró una serie de situaciones laborales que, según ella, la estaban afectando; y que lo hizo como una queja personal. Pero que la tramitación del caso A-03-1473 comenzó con la carta del 4 de noviembre de 2002 (Exhibit 1 de la Unión); procedimiento que el Hotel en quejas y agravios ni el abogado en la audiencia, objetaron. De igual forma, la interrogante del Patrono, con relación a si la empleada discutió la querella con la gerencia previo al 8 de noviembre, no podía ser contestada a base del testimonio que ella virtiera en la vista ex-parte del 15 de septiembre de 2003 que fuera dejado sin efecto a solicitud del propio Hotel. Muy

bien éste pudo haber aclarado la situación en la vista del 28 de mayo de 2004, lo cual no hizo. Consabido para el Patrono es que, de acuerdo con nuestro Reglamento⁶, **“En caso de que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable... tendrá el peso de la prueba de su alegación.”** Y que en innumerables ocasiones, nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que toda duda respecto a la arbitrabilidad de una querrela se resolverá a favor de ésta - UNIVERSIDAD CATÓLICA DE P. R. VS. TRIANGLE ENG. CORP., 94JTS72.

D. Por todo lo cual, en virtud de los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

Conforme a derecho, la amonestación del 25 de octubre de 2002 es arbitrable.

III. SOBRE LA AMONESTACIÓN DEL 25 DE OCTUBRE DE 2002 CASO NÚM. A-03-1473

A. Surge de la prueba desfilada que, allá, para el 24 de octubre de 2002, el Hotel amonestó por escrito a la Sra. Maritza Martínez mediante formulario titulado **“AMONESTACIÓN DISCIPLINARIA”** (Exhibit 1 del Patrono) del 25 de octubre de 2002 a través del cual éste expresó lo siguiente:

La Sra. Maritza Martínez asumió una actitud de insubordinación, al llamarle la atención por la manera que llevaba acabo los procedimientos. También desafió la autoridad de la supervisora de una

⁵ Ibid.

⁶ Reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Art. XIV, Sec. d.

manera amenazante. Todo lo anterior en violación a las reglas de conducta del hotel.

Sobre la insubordinación, las Reglas de Conducta ⁷ (“RULES OF CONDUCT” - Exhibit 11 del Patrono) reglamentan la misma de la siguiente manera:

17. INSUBORDINATION

The Hotel will not tolerate the insubordination of any employee. Refusal to obey an order or instruction given by a supervisor or boss, be in a peaceful and orderly manner, constitutes insubordination. If you disagree with an order or the interpretation of an instruction received, obey it and on the first available opportunity consult your department head or representative of highest rank in your department, or the Human Resources Director, if you consider his intervention necessary.

Never discuss your differences of opinion with your supervisor in front of any guests or patrons, nor any other employee. An employee cannot refuse to work overtime if his job requires that he/she do so.

Como se desprende del segundo párrafo de la regla que precede, ésta dispone que los empleados nunca discutirán las diferencias de opinión que tengan con sus supervisores delante de los huéspedes, patrocinadores del Hotel ni de otros empleados. Sin embargo, en el caso de autos la prueba demostró que Martínez violó dicho precepto. Ello, al abordar a su Supervisora Abby Reyes en pleno Casino para increparle sobre el porqué de su actitud para con ella. Sobre el particular, Reyes declaró lo siguiente:

⁷ Maritza Martínez declaró que recibió dichas reglas y conocía lo que se expresaba en la núm. 17.

- : Ella se me acerca delante de empleados y clientes y me dice: "Con esa actitud, no vas para ningún lado conmigo." Y le dije que no era el lugar correcto. Que fuéramos a la oficina y allí fuimos.

...

La dinámica fue entre otra compañera supervisora, Yanira Peña y yo. Martiza accedió.

Por su parte, la empleada declaró que:

- : Al final del turno, me le acerqué y le dije: "Abby, no podemos seguir así." Yanira le gritó a seis o siete pies que me llevara a la oficina.

...

Yo me sentía incómoda. Le dije: "Abby, no podemos trabajar con esa actitud." Yanira no me pudo haber escuchado.

A. 1. Definitivamente, ambos testimonios probaron que Maritza Martínez intentó discutir sus problemas laborales delante de terceros. Esto, hasta el punto de que ella admitió con su declaración que Yanira Peña se percató de la situación al solicitarle a Reyes que la llevara a la oficina, lugar adecuado para zanjar sus diferencias fuera de la presencia de huéspedes, clientes y empleados. Independientemente de que su reclamación ante Abby Reyes fuese válida, al tratar de resolverla de la forma y manera en que lo hizo, transgredió la regla y cometió la falta.

B. Por todo lo cual, en mérito del análisis que precede, emitimos el siguiente:

LAUDO

Conforme a derecho, la amonestación del 25 de octubre de 2002 estuvo justificada.

IV. SOBRE EL DESPIDO DE MARITZA MARTÍNEZ - CASO NÚM. A-03-2841

A. Surge de la prueba desfilada que, allá, para el 21 de abril de 2003, el Hotel despidió a la Sra. Maritza Martínez mediante carta de esa fecha (Exhibit 3 de la Unión y 10 del Patrono) en la cual expresó lo siguiente:

El pasado 18 de marzo de 2003 el señor Norberto Santiago, Gerente de Turno del Casino, la suspendió bajo investigación por unas violaciones al Reglamento de Conducta del Hotel.

Una vez concluida nuestra investigación, no nos queda otra alternativa que informarle nuestra decisión de separarla permanentemente de empleo y sueldo con nuestra empresa, efectivo la fecha en esta carta. La razón para su despido son sus violaciones al Reglamento de Conducta del Hotel, incluyendo la del 15 de marzo de 2003.

Le solicitamos comunicarse con la oficina de Recursos Humanos del Hotel para su entrevista de salida, liquidar sus horas de vacaciones, si alguna, y entregar los uniformes e identificaciones que pertenecen al Hotel, procedimiento propio de la terminación de su empleo.

Los incidentes a que se refiere el Hotel en la carta que antecede ocurrieron el sábado, 15 de marzo de 2003 y fueron reseñados por la Supervisora de la empleada, Abby Reyes, por medio del siguiente informe de esa fecha (Exhibit 1 del Patrono) dirigido a la Oficina de Recursos Humanos:

Sirva la presente para informarle que en el día de hoy, Sábado 15 de marzo del corriente, el Sr. Eddie Pinero me asignó a servir de relevo en el área donde fuese necesaria por lo que procedo a relevar a la Sra. Ana Betancourt en el área del Bacaratt. La señora Martínez se encuentra en la mesa de mini Bacaratt #1. Al yo entrar en el pit, veo que la señora Martínez tiene su cabello recogido, sin ningún comentario de ésta, procedo a soltarse el cabello. Yo que estoy supervisando la mesa #4 me doy cuenta que el Sr. Norberto Santiago, Gerente del Casino está cerca de mi área de trabajo por lo que procedo a llamarlo para informarle que

observara lo que estaba sucediendo. Este me indica que no le llamara la atención lo cual hice. Acto seguido se sienta un cliente a jugar a lo que le pedí de favor se recogiera el cabello a lo que ella procedió a tomar la debida acción. No obstante, tan pronto el cliente termina de jugar, esta, sin justificación o previa notificación se suelta el cabello nuevamente. A tales efectos el señor Santiago solicita al área de cámara se le tomara una foto a la señora Martínez con el cabello suelto dentro del área de juego.

Luego de la situación anteriormente indicada, a aproximadamente las 3:00 p. m. me encuentro en el cuarto de descanso, hablando con el Sr. Manuel De León compañero supervisor cuando me percató que la señora Martínez se encontraba haciendo comentarios despectivos sobre mi persona a lo que me acerco para que se dé cuenta de mi presencia a lo que esta resta importancia continuando utilizando lenguaje corporal, tono hostil y desafiante para con mi persona. Luego de intercambiar palabras entre la señora Martínez y esta servidora procedí a retirarme del área para evitar un altercado. Aún retirándome del lugar para evitar problemas la señora Martínez continuó con sus comentarios insultantes e insubordinados a lo que hice caso omiso.

Doy fe que tanto el Sr. Manuel Maldonado Crespo, crupier, Sr. Manuel De León, Supervisor y el Sr. José Frau, representante de la unión presenciaron el incidente.

Luego del incidente procedí a informarle al Sr. Norberto Santiago lo acontecido para su información y acción pertinente a lo que entiendo procedió a entrevistar a la señora Martínez junto al Sr. José Frau, Sr. Manuel Maldonado y el Sr. Eddie Pinero, Gerente en Turno, por lo sucedido a lo que desconozco la finalidad de dicha entrevista.

Nuevamente la señora Martínez continúa presentando una conducta desafiante e impropia contra mi persona por lo cual continúo reclamando se tome acción disciplinaria contra esta. Actos como éste no se pueden dejar pasar desapercibidos sin tomar algún tipo de acción de parte de esta administración.

Cabe mencionar que a la Sra. Martínez se le llama la atención en numerosas ocasiones por la actitud poco profesional reflejada, además de la poca o ninguna comunicación demostrada dentro y fuera del área de trabajo.

B. En la audiencia se probó que ambos incidentes (soltarse el cabello en el área de juego y el altercado en el salón de descanso) fueron provocados por la croupier Maritza Martínez. Con relación al cabello, se demostró que en fecha cercana al incidente, el Hotel había instruido a las croupiers a que, por la pureza del procedimiento de los juegos, tenían que llevar el cabello recogido. El 15 de marzo de 2003, Maritza Martínez violentó dicha directriz. El 15 de marzo, además, se suscitó un altercado entre Abby Reyes y Maritza Martínez provocado, según la prueba desfilada, por esta última. Luego de examinada la prueba, concluimos que los hechos ocurrieron de la siguiente manera:

El 15 de marzo, la primera vez que Maritza Martínez se soltó el cabello en el área de juegos, Abby Reyes no le llamó la atención. Cuando por segunda ocasión cometió la falta, Reyes, de forma respetuosa, le solicitó a Martínez que se recogiera el cabello. Luego, durante el período de descanso, la Supervisora acudió al salón que se utiliza para los momentos de asueto y se encontraba charlando con el Supervisor Juan de León cuando allí también se personó Maritza Martínez. Ésta venía acompañada por el Vicepresidente de la Unión, José Reyes Frau, y Martínez, en voz alta le comentó a éste: **“Así es que a mí me gusta que me traten: de ‘usted y tenga’ ”**. Esto, en clara alusión a la situación previa del recogido del cabello. Al sentirse aludida, Abby Reyes se le quedó

mirando fijamente a Maritza Martínez. Esta última, de forma hostil, le increpó a la Supervisora: **“¿Qué mira, qué mira? ¿Te pasa algo?”**. Abby Reyes le contestó: **“¿Qué, tienes complejo? Los ojos son para mirar. Si tienes complejo, escóndete”**. Maritza Martínez le replicó: **“¿Complejo yo, con este cuerpo? Complejo debes tener tú que eres gorda y fea”**.

C. Resolvemos que, con este comportamiento, una vez más Maritza Martínez incumplió las reglas del Hotel e incurrió en conducta impropia. No solo en la vista se probó su falta de respeto a la Supervisora. También el Hotel sometió evidencia documental relacionada con su investigación (Exhibits 3, 4 y 5 del Patrono) que reflejó que ésta sostenía relaciones conflictivas con sus compañeros de trabajo Alejandro Montalvo, Manuel Maldonado, y René Rodríguez. En sus declaraciones, estos la describieron como: **“agresiva, bochinchera, burlona, hostil, ofensiva, controversial, trouble maker, con problemas de compañerismo y actitud”**, razón por la cual no se atrevían tratarla por miedo a sus reacciones. De igual modo, la propia Unión relató un incidente a través de su testigo Gary López en el que porque Abby Reyes se sentó en la mesa de la cafetería donde Maritza Martínez se encontraba desayunando con unos compañeros de trabajo, la querellante abandonó la mesa molesta por la presencia de la Supervisora. El testigo de la Unión evaluó el incidente como una provocación de Abby Reyes. Nosotros resolvemos que el suceso en cuestión demostró la intolerancia de la

querellante hacia la Supervisora y su incapacidad para mejorar las relaciones interpersonales entre ellas.

En sus declaraciones (Exhibits 3, 4 y 5 del Patrono) los compañeros de la querellante expresaron que su actitud creaba malestar en el área de trabajo. Por su parte, la Supervisora Abby Reyes declaró que la Croupier tenía una actitud pobre y negativa, de insubordinación, impropia, irrespetuosa, desafiante, burlona y hostil que la hacía sentir incómoda y ofendida. Asimismo, el Supervisor de mesas de juegos, Juan Manuel de León, declaró que tuvo que llamarle la atención a la querellante por su actitud y comportamiento en el área de juegos al ésta comunicarle a los clientes que él le tenía prohibido hablarles.

De igual forma, como agravante adicional, el Patrono sometió en la audiencia el Laudo A-02-904 del 18 de junio de 2002. Mediante éste, la Árbitro Betty Ann Mullins determinó que la querellante violó las normas sobre el uso de teléfonos celulares en la cafetería y que, por lo tanto, la amonestación verbal impuesta por el Hotel estuvo justificada. Se considera, además, un agravante adicional el que en el caso A-03-1473 ante nosotros hayamos determinado que la amonestación verbal por insubordinación estuvo justificada.

C. 1 Previo a su despido, la Sra. Maritza Martínez le suscribió una carta (Exhibit 1 de la Unión) al Director de Operaciones del Casino, Guillermo Márquez, sobre el presunto maltrato del que estaba siendo objeto por parte de su Supervisora Abby Reyes.

Sin embargo, la Asociación no evidenció que hubiese radicado querellas formales a través del mecanismo de quejas, agravios y arbitraje en contra de todos “**los abusos de poder**” descritos por la querellante en su misiva. Si tan grave era su problema, ésta debió hacer uso del método negociado en el Convenio para tramitar sus quejas, como lo hizo con ella el Hotel. El haber utilizado el recurso de “**self help**”⁸ le restó méritos a sus planteamientos en contra de su Supervisora.

D. En la carta de despido, supra, el Patrono expresó que despidió a Maritza Martínez por sus violaciones al Reglamento, incluyendo la del 15 de marzo de 2003. En la vista de arbitraje, la Gerente de Recursos Humanos (Eva Díaz) declaró que el 15 de marzo la querellante violó la Regla 18 - **IMPROPER CONDUCT** - del Reglamento de conducta (Exhibit 6 del Patrono) la cual en tu parte pertinente dispone que:

Indecent or immoral conduct, or any type of conduct which interrupts the peace and tranquillity of our guests and our employees is forbidden. Employees who use indecent, insulting or improper language or conduct, or who disturb the peace shall be severely disciplined.

Employees who hit others or provoke fights, engage in hand games and disorderly conduct in the Hotel premises shall also be disciplined.

Employees who violate this rule shall be dismissed. ...

A base de la prueba desfilada, resolvemos que, con su comportamiento, la empleada incurrió en violaciones al Reglamento de Disciplina, incluyendo la Regla 18

⁸ “Assuming that [the grievant] may have had a grievance with reference to his working conditions or his relations with his fellow employees, the collective bargaining agreement contains a comprehensive grievance procedure for the settlement of any disputes which may arise during the life of the agreement and his right would have been amply protected under the terms of the contract, thereby obviating the recourse to ‘self help’.” BAUER BROS. CO., 23 LA 696.

antes mencionada. Y que la forma en que se dirigió a la Supervisora constituyó conducta impropia. De hecho, en su declaración en la investigación (Exhibit 7 del Patrono) Martínez: **“Admit[ió] que tiene su genio y abre la boca y dice verdades”**. [Dijo]: **“Soy un poquito fuerte”**.

Todo ello provocó el que Maritza Martínez creara un ambiente hostil de trabajo el cual, el Patrono no tenía por qué continuar tolerando. Máxime cuando se le brindaron oportunidades para enmendar su conducta infructuosamente; y, sobre el particular, la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 29 LPRA 185 et seq., en su Art. 2 (a)** dispone que: **“Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.”**

D. Por todo lo cual, en virtud de los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

Conforme a derecho, el despido de la querellante estuvo justificado. Se desestima el Caso núm. A-03-2841.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 28 de septiembre de 2005.

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 28 de septiembre de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO EDWIN J SEDA FERNÁNDEZ
ADSUAR MUÑIZ GOYCO & BESOSA
P O BOX 70294
SAN JUAN PR 00936-8294

SRA EVA DÍAZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
WYNDHAM CONDADO PLAZA HOTEL & CASINO
P O BOX 9021270
SAN JUAN PR 00902-1270

LCDO JOSÉ E CARRERAS
EDIF MIDTOWN STE 207
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

SR VÍCTOR VILLALBA
PRESIDENTE
ASOCIACIÓN EMPLEADOS DE CASINOS
URB PUERTO NUEVO
1214 CALLE CADIZ
SAN JUAN PR 00920

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III