

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan, PR 00919-5540

**DIAMOND PALACE HOTEL &
CASINO**
(Patrono)

Y

**UNIÓN GASTRONÓMICA DE
PUERTO RICO, LOCAL 610**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-06-3548

**SOBRE: DESPIDO SARAH ALGARÍN
Y OTROS 12 TRABAJADORES**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el martes, 10 de abril de 2007.

El caso quedó finalmente sometido para efectos de adjudicación el lunes, 4 de junio, fecha en que venció el término concedido al Patrono para someter su replica al memorando de Derecho sometido por el Asesor Legal y Portavoz de la Unión.

Las partes decidieron someter el caso de autos mediante la presentación de sus respectivos Memorandos de Derecho, así como prueba documental conjunta y también prueba documental separada y correspondiente a cada una de las partes.

Por el Hotel Diamond Palace Hotel & Casino, en adelante denominado “el Patrono” “la Compañía” o “el Hotel” comparecieron los Lcdos. Miguel A. Negrón Matta y Camille Jové Matos, Asesores Legales y Portavoces.

Por la Unión Gastronómica de Puerto Rico, Local 610, en adelante denominada “la Unión”, compareció el Lcdo. Víctor Vélez Santiago, Asesor Legal y Portavoz.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y el Derecho Aplicable, si el despido de los Querellantes¹ estuvo injustificado. De encontrar que fue injustificado que emita el remedio adecuado”.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS QUE CONFORMAN LOS EXHIBITS CONJUNTOS

1. Convenio Colectivo con vigencia hasta el 30 de mayo de 2006.
- 2a. Carta de despido de Gertrudis Toribio, Querellante en este caso.
- 2b. Carta de despido de Ángel M. Vega, Querellante en este caso.
- 2c. Carta de despido de Rosa Y. Toribio, Querellante en este caso.
- 2d. Carta de despido de Vicente Vázquez, Querellante en este caso.
- 2e. Carta de despido de Juan R. Sánchez, Querellante en este caso.

¹ Según consta en las cartas de despido del 1 de mayo de 2006, las cuales constituyen los exhibits Conjuntos 2(A) al 2(M), así como de la Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro de la querrela del caso de autos, los nombres de los Querellantes son los siguientes:

1) Sarah Algarín, 2) Carmelo Mercado, 3) Gertrudis Toribio, 4) Ángel M. Vega, 5) Rosa Ycela Toribio, 6) Vicente Vázquez, 7) Juan B. Sánchez, 8) Guadalupe Rojas, 9) Isabel Rodríguez, 10) José Luis Mestre, 11) Edna Pagán, 12) Francisco Reyes, 13) Iris Castro.

- 2f. Carta de despido de Guadalupe Rojas, Querellante en este caso.
- 2g. Carta de despido de Isabel Rodríguez, Querellante en este caso.
- 2h. Carta de despido de José Luis Mestre, Querellante en este caso.
- 2i. Carta de despido de Edna Pagán, Querellante en este caso.
- 2j. Carta de despido de Francisco Reyes, Querellante en este caso.
- 2k. Carta de despido de Iris Castro, Querellante en este caso.
- 2l. Carta de despido de Sarah Algarín, Querellante en este caso.
- 2m. Carta de despido de Carmelo Mercado, Querellante en este caso.
- 3. Verified Complaint, Request for Temporary Restraining Order, Preliminary and Permanent Injunction, radicado el 27 de abril de 2006.
- 4. Temporary Restraining Order, fechado 27 de abril de 2006.
- 5. Motion for Contempt of Court Temporary Restraining Order, radicado el 3 de mayo de 2006.
- 6. Answer to Complaint, radicado el 6 de mayo de 2006.
- 7. Defendant's Response in Opposition to Plaintiff's "Motion for Contempt of Court Temporary Restraining Order", radicado el 7 de mayo de 2006.
- 8. Defendant's Initial Scheduling and Case Management, radicado el 10 de mayo de 2006. (Memorando de la Unión).

9. Initial Scheduling Memorandum, radicado el 10 de mayo de 2006. (Memorando del Hotel).
10. Preliminary Injunction, ordenado el 10 de mayo de 2006.
11. Judgment, fechado 7 de agosto de 2006.
12. Aviso a los Empleados, Fijado Conforme a un Arreglo Aprobado por un Director Regional de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, fechado 28 de septiembre de 2006.
13. Listado de los 13 empleados despedidos publicado por el Hotel Diamond Palace Hotel & Casino.
- 14(A). Fotografía aérea de la ubicación del Hotel en el Condado.
- 14(B). Fotografía aérea más cercana de la ubicación del Hotel en el Condado.
15. Mapa del área donde esta ubicado el Hotel en el Condado.
- 16(A). Fotografía del Hotel.
- 16(B). Fotografía más cercana del Hotel.
- 16(C). Fotografía de la entrada del Hotel.

IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

ARTÍCULO XVI - HUELGA Y CIERRE

Sección 1:

Las partes convienen que la Unión, sus miembros y los empleados cubiertos por este acuerdo no causarán, autorizarán, instigarán, permitirán o tomarán parte en

ninguna Huelga contra el Hotel por ninguna razón. Para fines de este artículo, el término “huelga” incluye protesta sentada, mantenerse intencionalmente en un solo lugar, realizar las tareas de forma intencionalmente lenta, salir del edificio, interferir con las labores, detener las labores o la negativa a realizar las labores asignadas.

Sección 2:

En caso de que un empleado o grupo de empleados cubiertos por este convenio participe en cualquier actividad en violación de la Sección 1 de este artículo, la Unión, una vez notificada de dicha actividad por el Patrono, dará instrucciones inmediatas o por escrito a dicho empleado o grupo de empleados para volver al trabajo de inmediato y cesar las violaciones de la Sección 1 de este artículo.

Sección 3:

El Hotel no recurrirá al cierre (lock-out) por ninguna razón.

V. HECHOS DEL CASO

En el caso de autos trece (13) trabajadores, aquí Querellantes (véase los exhibits conjuntos 2(A) a (2M) fueron despedidos por el Patrono, por manifestarse fuera de horas laborables debido a que el Patrono les había quitado su Plan Médico, acción esta que fue llevada a la National Labor Relation Board, en lo sucesivo “la N.L.R.B.”

y por la cual el Hotel tendrá que pagar ciertas y determinadas sumas de dinero según un acuerdo firmado por el Patrono².

Surge de la prueba documental presentada en el caso de autos, que el 29 de abril de 2006 aproximadamente a las 6:00 a.m., estos 13 empleados aquí Querellantes, realizaron una manifestación pacífica frente al Restaurant "Greenhouse" en la Avenida Ashford en el Condado.

De hecho, todas las fotos que se tomaron ese día de los manifestantes, aquí Querellantes, los ubican frente al Restaurant "Greenhouse" y no frente a la entrada del Hotel en la Avenida Condado. (Véase el exhibit 4 de la Unión).

Ese día los Querellantes llegaron con unas sombrillas que leían "Queremos Plan Médico" teniendo que ir con dichas sombrillas porque en días anteriores les habían tirado huevos desde el Hotel³.

La razón para irse frente al Restaurant "Greenhouse" fue por motivo de lo que dispuso la Orden emitida por el Honorable Juez Federal Jaime Pieras Jr. en el sentido de que no se podían llevar manifestaciones frente al Hotel⁴.

² Véase a tales efectos el acuerdo final de la "N.L.R.B", exhibit núm. 9 de la Unión y el cual tiene la firma de los Asesores Legales del Patrono y de la Unión a la pág. 12 del mismo.

³ Véase Declaración Jurada de la Sra. Sarah Algarín presentada ante la "N.L.R.B.", exhibit núm. 8 de la Unión.

⁴ Véase el exhibit num. 4 Conjunto, "Temporary Restraining Order", emitida el 27 de abril de 2006 por el Honorable Juez Federal, Jaime Pieras Jr.

Sin embargo y no empece a que la manifestación transcurrió de una manera pacífica, cuando los trabajadores intentaron entrar a trabajar en sus respectivas jornadas de trabajo, la gerencia del Hotel les negó el acceso al mismo, razón por la cual estos quedaron tácitamente despedidos.

De hecho, los empleados que participaron de las manifestaciones pero que abandonaron la misma para comenzar sus tareas ese día, fueron sacados de las facilidades del Hotel sin explicación alguna.

Cuando los Querellantes preguntaron, la seguridad del Hotel solamente les dijo que tenían instrucciones de que los que se estaban manifestando no podían entrar al Hotel.

De esta manera fulminantemente, el Hotel despido a estos Querellantes, muchos de los cuales tenían décadas de servicio en el Hotel.

Posteriormente el 1 de mayo de 2006, estos Querellantes recibieron una carta de despido, en la cual se les indicaba que ellos habían sido “terminados” de empleo por alegadamente violar el Convenio Colectivo y la orden del Juez Federal por la manifestación que habían realizado los días 29 y 30 de abril de 2006. (Véase los exhibits 2(A) al 2(M) Conjuntos).

La Orden Federal que según el Hotel se había violado, establecía que quedaban prohibidas las prácticas de Huelga según definidas por el Convenio Colectivo, las

cuales son: Protesta Sentada, mantenerse intencionalmente en un solo lugar, mantener las tareas de forma intencionalmente lentas, salir del edificio, interferir con las labores, detener las labores o la negativa a realizar labores asignadas. (Véase el Artículo 16 - Huelga y Cierre, Sección 1, del Convenio Colectivo, supra.

También prohibía actividades que interfirieran con la entrada del Hotel⁵.

Por razón de los despidos anteriormente señalados la Unión radicó la Querrela del caso de autos ante este Foro de Arbitraje.

VI ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba documental presentada en el caso de autos, somos de opinión que el Despido impuesto por el Patrono a los Querellantes del caso de autos no estuvo justificado. Veamos

Inicialmente debemos señalar que coincidimos con el Asesor Legal y Portavoz de la Unión, Lcdo. Víctor Vélez Santiago, en el sentido de que entendemos, que en ningún momento los Querellantes incurrieron en los actos que detallada y específicamente prohíbe el Convenio Colectivo y que protegía la Orden Federal.

Como podemos observar, estas actuaciones prohibidas descritas en el Convenio Colectivo se refieren a aquellos momentos cuando los empleados se encuentran

⁵ Véase el exhibit núm. 4 Conjunto, a la pág. 3 donde el Honorable Juez Federal, Jaime Pieras Jr. específicamente prohibía Huelgas o Eventos prohibidos por el Convenio Colectivo en la entrada del Hotel.

trabajando, violentan su jornada de trabajo o impiden que otros empleados realicen sus labores.

Surge de los hechos del caso de autos, que los Querellantes estaban fuera de horas de trabajo, razón por la cual de entrada, la manifestación que realizaron estos Querellantes no constituía una Huelga, ya que no detuvieron ni interfirieron con las labores.

Además todos los eventos ocurrieron en horas no laborables.

En el caso de autos, el Patrono no nos probó que los Querellantes llevaran a cabo una o varias de las acciones de las que específica y detalladamente señala la Sección 1, del Artículo 16, sobre Huelga y Cierre, supra, del Convenio Colectivo.

En las cartas de Despido el Patrono expuso y alegó que los Querellantes incurrieron en actos que afectaron las operaciones del Hotel e “interfirieron con las labores del Hotel” en supuesta y alegada violación al Convenio Colectivo y a la Orden emitida por el Juez Federal.

Con relación a lo anterior, entendemos que “interferir con las labores” se refiere a cuando un grupo de empleados no permite u obstaculiza el que otros empleados realicen labores, como para ejemplo, cuando los empleados hacen un piquete y no permiten que ningún empleado entre a trabajar.

La prueba documental sometida en el caso de autos, no demuestra que lo anterior haya sucedido en el caso de autos.

El Hotel fundamentó su despido en una alegada y supuesta violación de la Unión y los Querellantes a la Orden del Juez Federal y despidió a los Querellantes el 1 de mayo de 2006, además pidió un desacato en contra de los Querellantes por alegadamente estos haber violado la Orden Federal.

Sin embargo, la Orden Federal no fue violada, esta se cumplió y fue por esta razón que nadie fue encontrado incurso en desacato a pesar de la petición que en ese sentido hizo el Hotel.

El Hotel le pidió además al Honorable Tribunal Federal, que los Querellantes le pagaran la cantidad de \$600.00 dólares por las supuestas y alegadas perdidas económicas ocurridas el día de la manifestación.

Pidió además, que los Querellantes le pagaran la cantidad de \$300.00 dólares por concepto de la seguridad extra que se contrató el día de la manifestación.

Pidió que los Querellantes fueran encontrados incursos en desacato criminal por alegadamente violar la Orden Federal y el Convenio Colectivo y que además le pagaran la cantidad de \$2,000.00 dólares como penalidad por dicha alegada y supuesta violación.

Todo esto se lo pidió el Patrono a la Honorable Corte Federal y esta no se lo concedió.

Ninguno de éstos Querellantes tuvo que pagar por la manifestación que se realizó y tampoco ninguno de ellos cumplió ni un día de cárcel, ni fue arrestado por alegada y supuestamente violan la Orden Federal con esa manifestación.

Todo ello por la sencilla razón de que no se violó la Orden Federal ni tampoco el Convenio Colectivo.

De hecho el 29 de abril de 2006 había un Alguacil Federal en la inmediaciones del Hotel, el cual tenía instrucciones de arrestar a cualquiera que violara la Orden Federal.

Por otro lado debemos señalar que surge de exhibit 9 de la Unión, el cual está titulado "Formal Settlement Stipulation" que a través del último año, el Patrono ha estado cometiendo reiteradamente prácticas ilícitas en el trabajo.

De hecho, recientemente se llegó a un acuerdo mediante estipulación en la "N.L.R.B." en donde el Hotel se compromete con un cese y desista de todos las prácticas ilícitas que venía cometiendo contra la Unión y sus miembros.

Entre todo lo que el Hotel se negaba a cumplir y mediante este acuerdo con la "N.L.R.B. se comprometió a realizar, está lo siguiente: 1. Reconocer a la Unidad Apropiada del Hotel y a la Unidad del Casino; 2. No impedir que los empleados apoyen a la Unión, informando que los sancionaran disciplinariamente por participar en las

actividades de la Unión; 3. No asignar guardias de seguridad para seguir o escoltar a los empleados mientras hagan sus tareas, por que apoyan a la Unión; 4. No negarse a discutir las quejas y los agravios con la Unión; 5. No dejar de enviar los descuentos de cuotas a la Unión; 6. No dejar de hacer los pagos al Plan Médico y al Fondo de Retiro como es requerido en el Convenio Colectivo y 7. No interferir o restringir a los empleados en el libre ejercicio de los derechos garantizados en la Sección núm. 7 de la Ley Federal de Relaciones del Trabajo, entre otros.

Con relación a lo anterior, debemos señalar que existe jurisprudencia que legitima manifestaciones contra un Patrono cuando este comete prácticas ilícitas.

Esta jurisprudencia hace legal Huelgas aún cuando existen cláusulas de “no Huelga, no Cierre” en el Convenio Colectivo, (Véase a tales efectos el caso de Mastro Plastic Corp. v. N.L.R.B., 350 US. 270).

El Honorable Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha resuelto que una cláusula de “no Huelga”, no cierre” no le quita a los empleados el derecho a realizar una Huelga cuando se han cometido prácticas ilícitas en el trabajo, Mastro Plastic Corp. v. N.L.R.B., supra.

En el caso de autos, los Querellantes no violaron, a nuestro entender el Convenio Colectivo, ni la Orden Federal y tampoco realizaron una Huelga, ellos simple y sencillamente realizaron una manifestación práctica protegida por las leyes y la

Constitución, sin embargo y tal como resolvió el Tribunal Supremo Federal, aún aquellos que realizan Huelgas, estarían protegidos bajo la ley Federal de Relaciones del Trabajo en su Sección 7, contra despidos o sanciones disciplinarias, si su Patrono estuviese cometiendo serias y severas prácticas ilícitas en el trabajo tal y como según surge del exhibit núm. 9 de la Unión, estaba cometiendo el Hotel contra la Unión y sus empleados.

Es medular señalar además que de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Artículo II que es la Carta de Derechos, en su Sección 18, establece y dispone claramente lo siguiente:

“Sección 18. A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionan como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.”

...

(Subrayado nuestro)

Es menester señalar que el Árbitro suscribiente, al evaluar, analizar y estudiar la prueba documental presentada, en el caso de autos, tanto la sometida conjuntamente, como la sometida por cada una de las partes, nos percatamos y advertimos que el Patrono al momento de presentar su alegato escrito ante este foro y como parte de sus

anejos (A) al (T) que acompaña su alegato, pretendió introducir prueba que por primera vez se estaba conociendo en ese momento, como lo son los anejos (A), (O), (P), (Q) y (R) los cuales constituyen cinco (5) declaraciones juradas, fechadas y suscritas el 30 de abril de 2007, fecha que constituía el último día que tenía el Patrono para radicar su Memorial de Derecho ante este Foro de Arbitraje.

Con relación a esta evidencia consistente de éstas cinco (5) declaraciones juradas sometidas por el Patrono para sustentar su posición y/o alegación en el caso de autos aunque acusamos recibo de las mismas como anejos del Memorial de Derecho del Patrono, las mismas no serán consideradas por este Árbitro suscribiente ya que las mismas no fueron presentadas oportunamente.

Sobre este particular debemos señalar que el día de la vista de arbitraje, es decir el martes, 10 de abril de 2007, en nuestras oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en ningún momento se presentó este testimonio documentado y el mismo no es uno que surgió como prueba posterior a la vista de arbitraje, es uno del que se tenía conocimiento con anterioridad a la vista, sin embargo no lo presentaron en la misma, razón por la cual somos de opinión que al no hacerlo en aquel momento el Patrono lo renunció.

Por razón de lo anterior, ese Árbitro suscribiente resuelve que no tomará en consideración dichas declaraciones juradas (Anejos del Memorial del Patrono (A), (O),

(P), (Q) y (R) ya que por la forma y manera en que fueron presentadas e introducidas como prueba por parte del Patrono en el caso de autos, resolvemos que no nos merecen valor probatorio.

Por otro lado, con relación a las fotografías que se presentaron como parte de la prueba tanto documental o la sometida por cada una de las partes, podemos observar que no existe ni una sola foto que ubique o coloque a los Querellantes en la entrada del Hotel el día de los hechos del caso de autos, sino que por el contrario todas las fotos admitidas como exhibits tanto del Patrono como de la Unión, ubican a los Querellantes en la Ave. Ashford.

De hecho si observamos los exhibits núm. 1(A) y 1(B) y el núm. 2 de la Unión, vemos como la Ave Ashford queda de forma perpendicular a la Ave. Condado que es en la cual se encuentra la entrada del Hotel.

Por otro lado, en el exhibit núm. 3(A) y 3(B) de la Unión, vemos la entrada del Hotel y si lo comparamos con el exhibit núm. 4 de la Unión y con los exhibits del Patrono podemos observar que la manifestación de los Querellantes en ningún momento se realizó en la entrada del Hotel.

Por otro lado, el Patrono presentó como Anejo (B) de su Memorial de Derecho trece (13) fotografías de unos empleados en el lobby del Hotel que corresponden al 7 de

marzo de 2006 en el período entre las 4:47 p.m. a las 4:59 p.m. surge de las propias fotografías.

Sin embargo, según surge de las cartas de despido, exhibits conjuntos 2(A) al 2(M), la razón para los despidos fueron unos incidentes alegadamente ocurridos el 29 y 30 de abril de 2006.

Con relación a lo anterior, no vemos la pertinencia y la relevancia en el caso de autos entre las fotos que constituyen el anejo (B) del Memorial de Derecho del Patrono y los despidos ocurridos el 1 de mayo de 2006.

Somos de opinión que estas fotos correspondientes al 7 de marzo de 2006 no son relevantes, ni pertinentes a la controversia del caso de autos la cual esta delimitada a los días 29 y 30 de abril de 2006.

Debemos señalar además con relación a lo anterior, que la Unión ha negado en todo momento que se haya realizado manifestación alguna el 30 de abril de 2006 y el Patrono no presentó evidencia de que algún evento que pasara el 30 de abril de 2006, razón por la cual no se nos ha probado que haya ocurrido algún evento ese día entre la Unión y el Hotel.

Por otro lado, con relación a los Boletines que presentó el Patrono anejados a su Memorial de Derecho, los cuales constituyen los anejos (C), (D), (E), (F), (G), (H) y (Ha) entendemos que los mismos no son pertinentes y relevantes a la controversia del caso

de autos ya que de lo que el propio Patrono alega que hicieron los Querellantes, en nada se alega asuntos relacionados a boletines algunos y además esa prueba no es a nuestro entender suficiente para probar que los despidos de los Querellantes estuvieron justificados.

El Patrono presentó además unas fotografías de los Querellantes en la Avenida Ashford en el Condado en la que estos aparecen claramente ubicados frente al Restaurant "Greenhouse" pero no presentó ninguna foto de los Querellantes en la cual estos estén ubicados en la entrada del Hotel, (véase el anejo (S) del Patrono que consta de siete (7) fotografías) que era lo que clara y específicamente prohibía la orden del Juez Federal.

Las fotografías presentadas por el Patrono lo que ciertamente reflejan es que los Querellantes no estaban frente a la entrada del Hotel sino que estaban ubicados el día de la manifestación frente al Restaurant "Greenhouse" y lejos de la entrada del Hotel.

El Patrono presentó además como su anejo (N) de su Memorial de Derecho un Informe de Incidente de la Policía de Puerto Rico en el cual la denunciante es la Sra. Damaris Vendrell Toledo, representante de la Unión, de fecha del 22 de abril de 2006, fecha que es previa a los eventos relacionados a la controversia del caso de autos y de dicho documento se desprende a la pág. 2 del mismo al final en el encasillado titulado, "Relato" que ese día todo transcurrió en orden y sin novedad, lo cual abona a la

posición de la Unión en el sentido de que las manifestaciones que se hicieron en las inmediaciones del Hotel fueron pacíficas.

Finalmente el Patrono presentó como anejos a su Memorial de Derecho el anejo (T) que constituye tres (3) “Tablas Comparativas de Ingresos del Hotel” de los años 2005, 2006 y 2007 por unas supuestas y alegadas pérdidas económicas que sufrieron.

Sobre estas tablas solo debemos señalar que las mismas constituyen a nuestro entender prueba de referencia, las mismas fueron objetadas por la Unión y es además prueba presentada en documentos que no fueron traídos a la vista de arbitraje celebrada el martes, 10 de abril de 2006 y las mismas carecen de valor probatorio para el Árbitro suscribiente.

Con relación a todo lo anterior debemos señalar que no nos convencen las alegaciones y planteamientos que nos hace el Patrono, en su Memorial de Derecho.

El Patrono no nos presentó prueba clara y convincente en su Memorial de Derecho que justifique los despidos de los Querellantes del caso de autos.

Por el contrario entendemos luego de evaluar, analizar y estudiar la prueba sometida por las partes en el caso de autos, que el Patrono despidió a los Querellantes de manera injustificada.

Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones expresados anteriormente emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

El Despido de los Querellantes no estuvo justificado.

Se le ordena al Patrono la reposición inmediata de los Querellantes a sus puestos y el pago de todos los haberes y beneficios dejados de percibir, desde la fecha de sus despidos injustificados, hasta la fecha de su reinstalación.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 12 de junio de 2007.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 12 de junio de 2007; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA CELINES CAUTIÑO
COORDINADORA DE ARBITRAJE
UNIÓN GASTRONÓMICA DE PR LOCAL 610
PO BOX 13037
SAN JUAN PR 00908-3037

SRA WANDA PADILLA MALDONADO
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
DIAMOND PALACE HOTEL & CASINO
PO BOX 13637
SAN JUAN PR 00908-3637

LCDO MIGUEL A NEGRÓN MATTA
CALLE ESTEBAN PADILLA 60-E (BAJOS)
BAYAMÓN PR 00959

LCDA CAMILLE JOVÉ MATOS
CALLE ESTEBAN PADILLA 60-E (BAJOS)
BAYAMÓN PR 00959

LCDO VÍCTOR VÉLEZ SANTIAGO
1055 AVE J.F. KENNEDY
EDIF ILA SUITE 305
SAN JUAN PR 00920

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA