

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

"El Hotel"

Y

ASOCIACIÓN EMPLEADOS DE  
CASINO DE PUERTO RICO

"La Unión"

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-06-647

SOBRE: DESPIDO  
(APROPIACIÓN ILEGAL)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

### INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se celebró el viernes, 5 de mayo de 2006, a las 8:30 am, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 5 de junio, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por el CONDADO PLAZA HOTEL & CASINO, en adelante denominado "El Hotel" comparecieron las señoras Eva Díaz, Gerente de Recursos Humanos; Zulma Rexach, Gerente de Casino; Sr. Tomás Díaz, Supervisor Seguridad y el Lcdo. Edwin J. Seda Fernández, Asesor Legal y Portavoz.

De otra parte, ASOCIACIÓN EMPLEADOS DE CASINO DE PUERTO RICO, en adelante denominada "la Asociación", comparecieron los señores Henry Ayala,

querellante; Víctor Villalba, Presidente; y el Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz.

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

### SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta. A esos efectos, le requerimos que nos suministraran sus respectivos proyectos los cuales vertimos para Récord.

POR EL HOTEL: “Que el Árbitro determine si el despido del querellante Henry Ayala estuvo o no justificado. Si el árbitro determina que el despido no fue justificado que disponga el remedio en ley, que no es otro que el que dispone la Ley 80 del 30 de marzo de 1976.

POR LA UNIÓN: “Que el Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo, que el Árbitro emita el remedio que estime adecuado, incluyendo el pago de salarios y haberes dejados de percibir y la reinstalación de su puesto.

Luego del análisis correspondiente en cuanto a las contenciones de las partes, el convenio colectivo y la evidencia sometida, concluimos que el asunto a resolver es:<sup>1</sup>

“Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Henry Ayala estuvo o no justificado. De no estarlo, que el Árbitro provea el remedio adecuado.”

---

<sup>1</sup> El Artículo XIV, Inciso (b) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispone que:

En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

**DOCUMENTO ESTIPULADO**

1. Exhibit I – Conjunto – Convenio Colectivo vigente entre las partes del 2003 al 2008.

**DOCUMENTOS DEL HOTEL**

1. Exhibit 1: “Incident Report” de fecha 5 de agosto de 2005;
2. Exhibit 2: “Incident Report: de fecha 9 de agosto de 2005;
3. Exhibit 3: Sección 3.6.6, Pedido de Carta-Black Jack, del Reglamento de Juegos de Azar;
4. Exhibit 4: Sección 3.16.11, Errores-Black Jack, del Reglamento de Juegos de Azar;
5. Exhibit 5: “Gaming Guide” del Condado Plaza;
6. Exhibit 6 “Gaming Rules” del Condado Plaza y sus anejos;
7. Exhibit 7: Carta de Despido del Sr. Henry Ayala;
8. Exhibit 8: “Receipt of Standard Operating Procedures for the Casino Applicable to Dealers” firmado por el Sr. Henry Ayala de fecha 19 de noviembre de 2003;
9. Exhibit 9: “Receipt of Standard Operating Procedures for Suspicious Activity Report by Casinos – SARC-010 and SARAC-020” firmado por el Sr. Henry Ayala el 9 de abril de 2003;
10. Exhibit 10: “Receipt of Standard Operating Procedures; Procedures for Accepting Dealer Tokes-Tap 90” firmado por el Sr. Henry Ayala el 30 de agosto de 2002;
11. Exhibit 11: “Receipt of Standard Operating Procedures for the Casino Applicable to Dealers” firmado por el Sr. Henry Ayala el 11 de abril de 2002;
12. Exhibit 12: “Condado Plaza Hotel & Casino-Rules of Conduct”;

13. Exhibit 13: Videograbaciones digitales correspondientes a los días 5 y 9 de agosto de 2005;

**DISPOSICIÓN CONTRACTUAL  
PERTINENTE  
ARTÍCULO 13**

**DISCIPLINARY ACTIONS**

Section 1. **The Hotel shall not take disciplinary action or discharge any employee without just cause.** In case of any disciplinary action the affected employee and the Unión representative shall be promptly informed which would normally be within twenty-four (24) hours. Any disciplinary action taken will be subject to the grievance and arbitration procedure as set forth herein. (Énfasis nuestro).

**BREVE RELACIÓN DE HECHOS**

1. Que el señor Henry Ayala trabajó como Croupier en el Casino del Condado Plaza desde el 15 de junio de 2000.
2. Que el querellante fue adiestrado como Croupier y se le entregó copia de las reglas de Black Jack, Reglamento de Conducta y Reglamento de Juegos de Azar, entre otros.
3. Que en el desempeño de sus funciones incurrió en irregularidades y en violación a los procedimientos y las reglas de Black Jack.
4. Que el querellante fue captado y grabado en una cinta de videograbación en la comisión de las irregularidades imputadas.
5. Que fue despedido mediante carta con fecha de 24 de agosto de 2005.

## OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de autos si el despido del Sr. Henry Ayala estuvo o no justificado.

Sostiene el Hotel que el despido estuvo justificado cometió una serie de irregularidades en el desempeño como Croupier. Sostiene que violó las Reglas del Black Jack, Reglamento de Conducta, Reglamento de Juegos de Azar, entre otros; constituyendo esto justa causa para su despido.

De otro lado, Unión sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que el Hotel no logró probar la falta imputada.

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 mas alto nivel.<sup>2</sup> En el ejercicio de dicha prerrogativa el patrono hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado de superarse y corregirse. Igualmente, al evaluar la seriedad de la falta, se toma en consideración el historial disciplinario del empleado.<sup>3</sup>

Por otro lado, está establecido en nuestra jurisdicción que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono sino en razón

---

<sup>2</sup> Elkouri + Elkouri - How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington, D. C., 1985; págs. 635 Et. Seq.

<sup>3</sup> Burton Manufacturing Co., 82 LA 228.

vinculada a la ordenada marcha y norma funcionamiento de la empresa, se considera justificado.<sup>4</sup>

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Art. 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 establecidos 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 al 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 el criterio de razonabilidad. RIVERA TORRES v. PAN PEPIN, 2004 T. S. P. R. 59; JUSINO FIGUEROA v. WALGREENS, 2001 T. S. P. R. 50; SECRETARIO v. I. T. T., 108 DPR 536 (1979).

De otro lado, el convenio colectivo entre las partes reconoce el derecho del patrono de despedir por justa causa.

---

<sup>4</sup> Secretario v. I. T. T., 108 DPR 536 (1979).

Así lo vemos en el Art. 13, supra.

El casino del Condado Plaza es un negocio dedicado a los juegos de azar. Por su naturaleza, los casinos son parte de una industria altamente reglamentada por el estado. Por lo tanto, están sujetos al escrutinio de las agencias gubernamentales concernientes. Para cumplir con la reglamentación gubernamental y asegurar la pureza de los procedimientos internos, el Condado Plaza cuenta con varios reglamentos que rigen los procedimientos y las transacciones en las áreas de juego. Dichos procedimientos también procuran mantener el buen y normal funcionamiento de la empresa. Los mecanismos adoptados por el Condado Plaza para asegurar sus operaciones se ajustan a los criterios de razonabilidad requeridos por la Ley 80 y en nada son onerosos a los empleados que deben observar los mismos. Es preciso recalcar que el señor Ayala conocía la política del Hotel y las acciones disciplinarias que conllevarían la violación de la misma, como ha quedado demostrado durante la vista de este caso.

La prueba presentada por el Hotel y no rebatida ni controvertida por la representación sindical, demostró a todas luces, que hubo justa causa para el despido del querellante. La falta cometida por este es indudablemente una grave, ya que afecta grandemente la operación del negocio y la imagen de este.

No hay duda en la mente de este juzgador que la acción tomada por el Hotel fue una ponderada a tono con el convenio colectivo y el derecho aplicable; como tampoco hay duda de que el querellante incurrió en las irregularidades en el desempeño de sus

funciones. En ausencia de que la acción tomada por el Hotel haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria; la misma debe prevalecer.

La autoridad del árbitro emana del acuerdo de sumisión y del convenio colectivo existente entre las partes. J. R. T. v. VIGILANTES, INC., 125 DPR 581 (1990); J. R. T. v. CORPORACIÓN CRÉDITO AGRÍCOLA, 124 DPR 846 (1989); J. R. T. v. HATO REY PSYCHIATRIC HOSPITAL, 119 DPR 62 (1987).

Este principio se estableció y sentó pautas en STOCKHAM PIPE FITTINGS cuando allí se dijo:

“The only circumstances under which a penalti imposed by management can be rightfully set aside by an arbitrator are those where discrimination, unfairness, or capricious and arbitrary action are proved – in other words, where there has been abuse of discretion. ...

The penalti imposed for an offense rests in the sound discretion of management. Arbitrator’s have no right to substitute their judgement for that of management except where there has been an abuse of discretion.”  
(Énfasis añadido).

Sobre esto distinguidos árbitros se han expresado y han sostenido su postura sobre el particular.<sup>5</sup>

Como vemos, surge de las opiniones citadas, que las sanciones disciplinarias impuestas por el patrono no deben revocarse por el hecho de que el árbitro hubiese impuesto o hubiese querido imponer otro tipo de sanción.

---

<sup>5</sup> Condado Plaza Hotel Casino, Caso núm.: A-1566, Elizabeth Guzmán; Puerto Rico Telephone Co., Caso núm.: A-05-85, María Pérez Sierra; Heede International, Caso núm.: A-02-141, Jorge A. Farinacci; Block Drug Co., Caso núm.: A-1012, Fernando Hernández Benítez.

Por último, el despido es justificado cuando la falta que comete el empleado es una conducta lesiva para el buen y normal funcionamiento de la empresa.<sup>6</sup> En el caso que nos ocupa el Hotel demostró a la sociedad que la bochornosa conducta del querellante es lesiva para el buen y normal funcionamiento del casino del Hotel y que sería también una imprudencia del Hotel mantener en su trabajo a una persona como esta.

A tono con los argumentos arriba esbozados, procedemos a emitir el siguiente.

### LAUDO

El despido del Sr. Henry Ayala estuvo justificado.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a \_\_\_\_ de junio de 2006.

lcm

---

JORGE L. TORRES PLAZA  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy \_\_\_\_ de junio de 2006 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

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

---

<sup>6</sup> Sec. Trabajo v. ITT, 108 DPR 543 (1979).

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

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

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
EDIF MIDTOWN STE 207  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III