

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**COMPAÑÍA DE TURISMO DE
PUERTO RICO
(La Compañía)**

Y

**ASOCIACIÓN DE INSPECTORES DE
JUEGOS DE AZAR
(La Asociación)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-11-1417

**SOBRE: DESPIDO
(ACEPTAR PROPINAS)**

**ÁRBITRO:
JORGE L. TORRES PLAZA**

INTRODUCCIÓN

Las vistas de la presente controversia se celebraron los días 15 de agosto, 20 de setiembre y 22 de septiembre de 2011, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 9 de marzo de 2012, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Por la **COMPAÑÍA DE TURISMO DE PUERTO RICO** en adelante denominada "la Compañía", comparecieron el Sr. Julio Rivera González, Director Auxiliar de Operaciones; el Sr. Mario Ramos Méndez, Director de Juegos de Azar; y el Lcdo. Luis Palou Barsa, asesor laboral y portavoz.

De otra parte, la **ASOCIACIÓN DE INSPECTORES DE JUEGOS DE AZAR**, en adelante denominada "la Unión", comparecieron los Sres. Pedro Sánchez, presidente; Luis Ortiz, vicepresidente; Gil Cintrón, querellante; y el Lcdo. Alejandro Torres Rivera, asesor laboral y portavoz.

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

SUMISIÓN:

Las partes no pudieron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, lo que procedimos a solicitarle sus respectivos proyectos, los cuales reproducimos a continuación:

POR LA COMPAÑÍA:

“Determinar si el despido del querellante Gil Cintrón estuvo justificado. De entender el árbitro que no lo estuvo, que provea el remedio correspondiente.”

POR LA UNIÓN:

“Determinar a la luz de la prueba admisible y de las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo vigente, si el empleado Gil A. Cintrón Rodríguez incurrió o no en la conducta que se le imputa. De determinar que el empleado Gil A. Cintrón Rodríguez incurrió en la conducta que se imputa, determinar si ante la comisión de una primera falta disciplinaria de tal naturaleza, la Compañía de Turismo estaba impedida de proceder con el despido del empleado en dicha primera falta, a la luz de las limitaciones impuestas por el Artículo XXVI del Convenio Colectivo, tercer párrafo, relaciones con la imposición de medidas disciplinarias correctivas y progresivas.

De determinar que conforme a la prueba admisible no ha sido establecido que el empleado incurrió en el tipo de conducta que se le imputa, revocar la medida disciplinaria impuesta y ordenar la reposición del Sr. Gil A. Cintrón Rodríguez en su empleo y el pago de salarios, beneficios marginales u obvenciones dejados de devengar. De determinarse que, a la luz de la prueba admisible que el empleado incurrió en alguna conducta incorrecta relacionada con el desempeño de sus funciones, pero que a

la luz de lo dispuesto en el Artículo XXVI, Tercer párrafo del Convenio Colectivo vigente, resulte improcedente la sanción disciplinaria impuesta, proveer en concepto de sanción, la medida disciplinaria que corresponda.”

Luego del análisis juicioso, evaluar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la prueba presentada, hacemos nuestro el proyecto de sumisión presentado por la Compañía.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto- Convenio Colectivo de 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión- Reglamento de Juegos de Azar de Puerto Rico: promulgado por la Compañía de Turismo de Puerto Rico el 13 de marzo de 2006.
2. Exhibit II, Unión- Copia de los videos filmados por el Casino del Holiday Inn de Mayagüez.
3. Exhibit III, Unión- Varias fotocopias de secuencias tomadas de los videos sometidos en evidencia como Exhibit 2.
4. Exhibit IV, Unión- Minuta de 22 de julio de 2010 hecha por la Compañía de reunión efectuada en Salón de Conferencias de División de Juegos de Azar.
5. Exhibit V, Unión- Carta de 2 de agosto de 2010 suscrita por el Sr. Julio Rivera dirigida a la Sra. Sofía Estévez, Directora de Juegos de Azar.
6. Exhibit VI, Unión- Medidas Disciplinarias de la Compañía de Turismo.
7. Exhibit VII, Unión- Carta de 28 de octubre de 2010 suscrita por el Sr. Mario Ramos dirigida al Sr. Gil Cintrón, Inspector de Juegos de Azar.
8. Exhibit VIII, Unión- Carta de 12 de noviembre de 2010 suscrita por la Lcda. Nidza Irizarry Algarín, Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Administración, dirigida al Sr. Gil Cintrón.

9. Exhibit IX, Unión- Carta de 17 de noviembre de 2010 suscrita por la Lcda. Nydza Irizarry Algarín, Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Administración, dirigida al Sr. Gil Cintrón.
10. Exhibit X, Unión- Documento sin firma titulado "Informe de Vista Informal".
11. Exhibit XI, Unión- Carta de 15 de diciembre de 2010 suscrita por la Lcda. Nydza Irizarry Algarín, Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Administración, dirigida al Sr. Gil A. Cintrón Rodríguez.
12. Exhibit XII, Unión- Carta de 12 de enero de 2011 suscrita por Mario González Lafuente, Director Ejecutivo de la Compañía, dirigida al Sr. Gil A. Cintrón Rodríguez.

DOCUMENTOS DE LA ASOCIACIÓN

1. Exhibit I, Asociación- "Surveillance Department Incident Report", de fecha 15 de febrero de 2011 suscrito por el Sr. Julio A. Rivera el 19 de febrero de 2011.
2. Exhibit II, Asociación- Factura telefónica de Sprint de 31 de julio de 2010, correspondiente al ciclo de facturado al 28 de junio a 27 de julio de 2010, del número 787- 564-6538 del cliente Sr. Gil Cintrón Rodríguez.
3. Exhibit III, Asociación- "Progressive Jackpot Ticket" de fecha 6/20/2010 11:39 p.m. "El Tropical Casino" en Mayagüez correspondiente a premio por la suma de \$11,235.84 de la máquina 2036.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO III

PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

Sección 1- La Compañía y la Asociación reconocen la necesidad de mantener el bienestar de la Compañía y los empleados y a tales efectos acuerdan que el derecho de administración de la compañía y el dirigir a los empleados constituye un derecho propio de la Compañía.

Sección 2- Estos derechos de administración incluyen, pero sin limitarse a lo siguiente. El derecho de planificar, programar, dirigir y continuar operaciones, hacer estudios e

introducir nuevos métodos y facilidades de operación, establecer normas de trabajo y operación. Así también, de conformidad con lo dispuesto en este convenio emplear, asignar y transferir empleados, determinar que se trabaje sobre tiempo y disciplinar por justa causa a cualquier empleado.

Sección 3- Los poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizados en forma arbitraria o caprichosa contra los empleados ni con el propósito de discriminar contra la unión o sus miembros, ni en violación a lo dispuesto en este convenio.

ARTÍCULO XXVII

ORGANISMO PARA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

“Toda controversia que surja de la administración, ejecución o interpretación de alguna disposición de este Convenio Colectivo, o que envuelva la imposición de medidas disciplinarias de cualquier empleado cubierto por este Convenio, se dilucidará o resolverá mediante el procedimiento que se detalla en este Artículo.

La Compañía y la Unión entienden que el procedimiento de Disciplina Correctiva Progresiva es beneficioso para ambas partes, y por lo tanto se aplicará en todos los casos en que se requiera corregir la conducta de un empleado.

Entendemos por ambas partes que el objetivo primordial de la Disciplina Correctiva es el educar y corregir, y no el de castigar de tal forma que el castigo surja solo como consecuencia del fracaso de la Disciplina Correctiva Progresiva.

No podrá ser utilizada como parte del proceso de Disciplina Correctiva Progresiva ninguna reunión entre supervisor y empleado en la que no esté presente un Delegado y/o un representante de la Unión.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido del Sr. Gil Cintrón estuvo o no justificado.

Sostiene la compañía que el despido estuvo justificado ya que el querellante aceptó propina de un cliente violando así el Convenio Colectivo como el Manual de Medidas Disciplinarias.

De otro lado, la representación sindical sostiene, que el despido no estuvo justificado ya que la compañía no logró probar lo imputado al querellante.

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

La compañía para sustentar su caso presentó al Sr. Julio Rivera González. Entre otras, declaró que se desempeñó como Director Auxiliar de Operaciones desde abril 2009; entre sus funciones está la fiscalización de las salas de juego; fiscalizar el personal de las salas de juego; que la responsabilidad de los inspectores es velar por el juego, operaciones del casino, velar por el reglamento, velar por las leyes aplicables y por la pureza del juego; que a los inspectores les cubre el Reglamento, ley #122 y la Ley de Ética, Manual de disciplina y el Convenio Colectivo; que el día 21 de junio recibió una llamada de la gerencia del casino indicando que podía haber ocurrido una acción sospechosa de parte de un inspector; se personó al hotel y al casino y fue al departamento de "surveillance" y allí se le mostró un video; el video muestra unas escenas en las cuales se observa al querellante recibiendo de un cliente un dinero colocado bajo un periódico que este leía; que se procedió a realizar una reunión el 22 de julio de 2010; que en la misma estuvieron presente Pedro Sánchez, Lcdo. Alejandro

Torres, Frank, querellante, Batista y la secretaria mía; que allí se discutió lo sucedido; que el querellante no hizo expresión alguna; que él procedió a hacer una recomendación sobre lo sucedido; que se hizo otra reunión el 29 de noviembre de 2010; allí se discutió una vez lo sucedido, que recursos humanos fue el que tomó la determinación del despido.

En adición se presentó al Sr. Mario Ramos Méndez. Este entre otras declaró que; es director de Juegos de Azar; que fue inspector de juegos de azar; que como director, dirige la división, implanta política pública, encargado de administrar la ley y el reglamento, entre otros; que el Convenio Colectivo en su Art. XXVII lleva sus iniciales; que dicho artículo quedó igual a la última negociación; que considera que la mayoría de las faltas disciplinarias de los empleados deben estar sujetas a disciplina correctiva; que el querellante lo llamó para informarle de lo sucedido y que lo orientara; que le recomendó que consultara con el Lcdo. Oreste Ramos; que en la industria han sucedido casos como el del querellante en las personas de Raymond de Jesús y Julio Rivera.

La Unión procedió a sentar al Sr. Gil Cintrón. Este en síntesis apretada declaró que actualmente es vendedor de autos; que se desempeña como Inspector de Juegos de Azar; que conoce al Sr. Mario Ramos como compañero de trabajo y que fue su asesor en el caso; que habló con el Lcdo. Oreste Ramos quien lo asesoró sobre los procedimientos; todo esto vía telefónica, que para el día de los hechos trabajaba en el casino del Mayagüez Holiday; que el nombre de la persona que se ganó el premio se llama Héctor González; que la persona que aparece en el video es el.

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 nivel¹.

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 vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, se considera justificado².

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

¹ Elkouri & Elkouri-How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington, D.C., 1985; págs. 635 Et. Seq.

² Sec. del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 543 (1979)

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).

Por otro lado el Convenio Colectivo en su Art. XXV , Sec. 7 reconoce el derecho de la Compañía a despedir por justa causa.

El Manual de Normas sobre Medidas Disciplinarias contiene las normas establecidas por la Compañía y las sanciones a tomar por esta³.

De igual manera, el Reglamento de Juegos de Azar en su Capítulo 3, Sec. 3.10, acápite (6) dispone que ningún empleado o funcionario de la Compañía podrá solicitar ni recibir propinas de los jugadores.

El casino del Mayagüez Holiday Inn 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 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 Hotel para asegurar sus operaciones se ajustan a los criterios de razonabilidad requeridos por la Ley 80 y en nada son onerosos a los

³ Ofensa 49- “Utilizar los deberes y facultades de su puesto para obtener, directa o indirectamente para ellos, sus familiares o para cualquier otra persona, negocio o entidad, ventajas, beneficios o privilegios que no estén permitidos por ley”.

Ofensa 50- “Realizar tareas, actividades o funciones que conlleven o aparenten conflicto de intereses con sus obligaciones como servidor público, o con las funciones que lleva a cabo en la Compañía”.

Ofensa 52- “Incurrir en violación a las disposiciones de la Ley de Ética Gubernamental y sus reglamentos, cartas circulares, normas o procedimientos”.

empleados que deben observar los mismos. Es preciso recalcar que el señor Cintrón 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 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. 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 penalty 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 penalty 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 particular⁴.

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.

Los inspectores de juegos de azar serán los representantes directos de la Compañía en todas las áreas de juegos autorizadas y velarán por el **estricto** cumplimiento de la ley, el Reglamento y de las normas administrativas establecidas por la Compañía. Así reza la Sec. 5.17 del Reglamento de Juegos de Azar.

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 empresa⁵. 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 un empleado como este.

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

LAUDO

El despido del Sr. Gil Cintrón estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

⁴ 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.

⁵ Sec. del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 543 (1979)

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de marzo de 2012.

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 21 de marzo de 2012 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR. JULIO RIVERA GONZÁLEZ
DIRECTOR AUXILIAR DE OPERACIONES
TURISMO DE PUERTO RICO
PO BOX 9023960
SAN JUAN PR 00902-3960

LCDO. LUIS E. PALOU BALSA
NOLLA, PALOU & CASELLAS, LLC
PO BOX 195287
SAN JUAN PR 00919-5287

SR. PEDRO E. SÁNCHEZ
PRESIDENTE
ASOC. INSPECTORES JUEGOS DE AZAR
PO BOX 79825
CAROLINA PR 00984

LCDO. ALEJANDRO TORRES RIVERA
BUFETE TORRES & VELAZ
420 AVE. PONCE DE LEÓN STE B-4
SAN JUAN PR 00918-3416

JUANA LOZADA RIVERA
TECNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III