

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**HOLIDAY INN MAYAGUEZ & EL
TROPICAL CASINO**
(El Casino)

Y

**FEDERACIÓN DE TRABAJADORES
DE LA EMPRESA PRIVADA**
(La Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: **A-18-1316**

SOBRE: **DESPIDO (VIOLACIÓN
MANUAL DE EMPLEADOS) -
SR. JOSÉ GORIS**

ÁRBITRO: **JORGE L. TORRES PLAZA**

INTRODUCCIÓN

La audiencia de la presente controversia se celebró el viernes, 19 de octubre de 2018 a las 8:30 am, 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 30 de noviembre de 2018, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por el **HOLIDAY INN MAYAGUEZ & EL TROPICAL CASINO**, en adelante denominado, "**el Casino**", comparecieron: la Sra. Beatriz Vigil, directora de Recursos Humanos; el Sr. Edwin Muñiz, gerente Tragamonedas; y el Lcdo. Tristán Reyes Gilestra, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la **FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA**, en adelante denominada, "**la Unión**", comparecieron: los Sres. Víctor Villalaba, presidente; José Goris, querellante; 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 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 lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, por lo que, le solicitamos que sometieran sus proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

POR EL CASINO:

“Determinar a la luz del Convenio Colectivo y la prueba presentada si la querella relacionada con el despido de José Goris es arbitrable y si el despido estuvo justificado.”

POR LA UNIÓN:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado. De no estarlo que emita el remedio que estime adecuado incluyendo la reposición en su empleo y el pago de los salarios y beneficios perdidos.”

Luego de evaluar, analizar y aquilatar la prueba ante nos, entendemos que el asunto a resolver debe rezar:

“Que el Árbitro determine si la presente controversia es arbitrable procesalmente. De ser arbitrable, determine si el despido del Sr. José Goris estuvo o no justificado. De no estarlo, proveerá el remedio adecuado.”

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo de 22 de septiembre de 2014 al 22 de septiembre de 2018.

DOCUMENTOS DEL CASINO

1. Exhibit I, Casino – Notificación Disciplina de 9 de febrero de 2018, suscrita por el Sr. Edwin Muñiz y dirigida al Sr. José Goris.
2. Exhibit II, Casino – Carta de 5 de marzo de 2018, suscrita por el Sr. Víctor Villalba y dirigida al Sr. Mario Negrón.
3. Exhibit III, Casino – Carta de 8 de marzo de 2018, suscrita por el Sr. Mario Negrón y dirigida al Sr. Víctor Villalba.
4. Exhibit IV, Casino – Solicitud para Designación o Selección de Árbitro de 23 de marzo de 2018.
5. Exhibit V, Casino – Copia de las Secciones 3.8 y 3.9 del Reglamento de Juegos de Azar.
6. Exhibit VI, Casino – Copia de las Secciones 9.8 y 9.9 del Reglamento de Juego de Azar.
7. Exhibit VII, Casino – Internal Controls Slot Operations – Jackpot Payouts.
8. Exhibit VIII, Casino – Aviso que se pone en las máquinas de juego.
9. Exhibit IX, Casino – Correo electrónico de 31 de enero de 2018.
10. Exhibit X, Casino – Copia de “tickets” premiado de 30 de enero de 2018 (vioded).
11. Exhibit XI, Casino – Copia de “tickets” premiado de 30 de enero de 2018.
12. Exhibit XII, Casino – Memorando de 1 de febrero de 2018, suscrito por los Sres. Doris Santiago y Hendrick Muñiz y dirigido al personal de Surveillance.
13. Exhibit XIII, Casino – Manual de Empleados.

14. Exhibit XIV, Casino – Seminario Anual de Bank Secrecy Act Money Laundering Control Act & USA OFAL & USA Patrol Act.
15. Exhibit XIV-A, Casino – Hoja de Asistencia.
16. Exhibit XV, Casino – Seminario de Cumplimiento: Actividades Sospechosas.
17. Exhibit XV-A, Casino – Hoja de Asistencia.
18. Exhibit XVI, Casino – Hoja de Investigación de 2 de febrero de 2018, firmada por Beatriz Vigil y José Goris.
19. Exhibit XVII, Casino – CD de cámaras de video – 1558.
20. Exhibit XVIII, Casino – CD de cámaras de video – 1559.
21. Exhibit XIX, Casino – Recorte de El Nuevo Día, 7 de octubre de 2018 – Mil y una preguntas sobre la video lotería.
22. Exhibit XX, Casino – Recorte – 12 de octubre de 2018 – Los hoteleros levantan bandera ante posible legalización de tragamonedas.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO VII

DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1:

Las partes acuerdan que la eficiencia de cualquier empresa requiere la clara autoridad y libertad de hacer decisiones de parte de la Gerencia. Consistente con, y excepto como de otro modo se limite expresamente por los términos de este Convenio, en cuyo caso la Unión podrá recurrir al Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, todas las responsabilidades, poderes y autoridad que el Casino tenía previo a la firma de este Convenio, son retenidas por éste.

Además, a manera de ejemplo y no a manera de limitación, el Casino retiene la exclusiva responsabilidad por la dirección del Casino y del control absoluto de sus propiedades; el mantenimiento del orden de sus predios; el derecho a determinar el número, localización y re-localización de sus locales; el cierre de los mismos o parte de éstos; el derecho de alterar, combinar, transferir o asignar a terceros, o descontinuar cualquier trabajo, departamento operación o servicio; el derecho a promulgar y/o mantener en vigor reglas razonables y manuales de conducta, políticas de detección de sustancias controladas y otras políticas. De hecho, la Unión reconoce la existencia de dichas políticas en el Casino. Además, el Casino retiene su derecho a controlar trabajo o a comprar máquinas, piezas, partes de piezas de ensamblaje; el derecho de determinar los requerimientos de maquinaria y equipos, métodos, itinerarios de trabajo; y la cantidad de supervisión necesaria. Se reconoce, además, a manera de ejemplo y no a manera de limitación, que el Casino tiene la exclusiva responsabilidad de la selección, dirección, tamaño y composición de la fuerza trabajadora, incluyendo el derecho a reclutar, el derecho a despedir, suspender o de cualquier otra manera disciplinar por justa causa, el derecho a cesantear, degradar, asignar, reasignar o transferir empleados; a eliminar o cambiar trabajos; a establecer itinerarios, turnos y horas de trabajo; a establecer nuevos trabajos, nuevos juegos, nueva maquinaria y/o nueva tecnología de cualquier tipo; a establecer y cambiar los requerimientos de la descripción de deberes de los trabajadores; establecer y/o cambiar o descontinuar planes de incentivos y estándares de esfuerzo requerido bajo ellos o planes salariales tipo bono y estándares para su implementación; a establecer estándares de inspección y de calidad; a establecer y poner en vigor reglas y reglamentos relacionados a producción, eficiencia, limpieza, seguridad, y con respecto a estándares razonables de conducta en o relacionados con esta operación.

OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, el casino por conducto de su portavoz y asesor legal, trajo ante nuestra atención un planteamiento jurisdiccional de orden

procesal. En adición, sostiene que el despido del Sr. José Goris estuvo justificado, ya que éste violó las normas del Hotel, el Manual de Empleados, el Reglamento del Juegos de Azar y el Convenio Colectivo.¹

De otra parte, la Unión sostiene que la controversia es arbitrable procesalmente, ya que la Unión cumplió con los pasos establecidos en el Convenio Colectivo. De otro lado, sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que el casino no logró probar lo imputado al Querellante.

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

Para sostener su posición, el Casino presentó una serie de testigos. En primera instancia presentó al Sr. Edwin Muñiz Gracia. Éste declaró que lleva diecisiete (17) años en el Hotel; que se desempeña como gerente de tragamonedas (Slot Manager); que entre sus deberes está la administración del personal, fiscalización de los reglamentos, administración del convenio colectivo entre otros; que conoce al Querellante como empleado del Hotel; que existe un procedimiento para el pago de premios en las máquinas (Reglamento de Juegos de Azar); que recibió un correo electrónico de parte del Sr. Héctor Hernández notificando una anomalía de parte del Sr. José Goris con un premio que había emitido donde estuvieron envueltos los clientes Jorge Valdés y Doman González; que pudo ver y/o constatar los dos comprobantes de pago que hizo el Querellante; que una vez obtuvo toda la información de lo sucedido en las transacciones efectuadas por el Querellante, procedió a reunirse con la directora de recursos Humanos; que se procedió a ver las cámaras de seguridad; se hizo una reunión

¹ Por lo que significa esta controversia para las partes, estas han convergido que se resuelva en primera instancia la

con las personas pertinentes para discutir sobre lo acontecido; que a la luz de lo ocurrido se procedió a despedir al Sr. José Goris; que tan pronto se despido al señor Goris el Casino hizo una reunión para revisar los protocolos, orientar al personal, etc.; que el Casino procedió a darle unas cartas a los señores Valdés y González para no entrar más al Hotel.

En segunda instancia el Hotel presentó a la Sra. Beatriz Vigil. Ésta declaró que se desempeña como Directora de Recursos Humanos; que lleva alrededor de cinco (5) años laborando en el Hotel; que entre sus funciones está el asistir en la disciplina de los empleados, velar por el cumplimiento de normas y políticas de la empresa, así como el convenio colectivo; que conoce al Sr. José Goris como empleado del Hotel; que participó en el proceso del despido del señor Goris; que una vez recibe notificación del señor Muñiz comienza con la investigación; que solicitó las grabaciones de las cámaras; que procede a reunirse con Muñiz; que se reunió con el señor Goris, la Sra. Alicia Lacout, el Sr. Mario Negrón y el señor Muñiz; que a la luz de ésta situación, el Hotel procedió a realizar auditorías; que luego de evaluar todo lo surgido durante la investigación realizada, se procedió a despedir al Sr. José Goris.

De otra parte, la Unión presentó al Sr. José Goris. Éste declaró que trabaja en el Hotel desde el 4 de noviembre de 2008; que se desempeña como Slot-Attendant (Asistente Tragamonedas); que su último día de trabajo fue el 30 de enero de 2018; que el 30 de enero de 2018 entró a trabajar a las 4:00 p.m.; que estaba en piso atendiendo a todos los clientes y hablando con ellos; que esa noche estaba jugando el señor Doman en

justificación del despido.

la máquina 1885 y éste gana un premio y le dice que le pase el premio al señor Valdés; que en la emoción y felicidad que da una máquina al premiso cliente, paga el premio al señor Valdés; que una vez llego al cajero para pagar el premio me retracto y digo "pero Doman yo no puedo hacer el pago a nombre de usted"; que le dice, no tengo problema señor Goris toma mi ...; que luego de toda la confusión por su emoción, viodea el documento (voucher) y hace uno nuevo; que procede a llenar el documento nuevo y a recoger todas las firmas; que procede a pagar el premio al Sr. Doman González; que durante los diez (10) años que lleva trabajando ha pagado muchos premios; que en estos casos, no se ha emocionado tanto, ya que no ha estado al lado de lo(s) cliente(s); que la emoción con Doman fue mayor pues conocía de mucho tiempo; que reconoce que ha tomado unos adiestramientos relacionados al desempeño de su trabajo; que se entera que la máquina de un premio porque se enciende una lucecita y porque está al lado de Doman; que procede a notificar y se hace el voucher a nombre de Jorge, porque lo solicita Doman para que se lo pague a Jorge; que en ese momento no le dice que él no puede hacer eso; que Doman le insiste que se lo pague a Jorge; que en todo momento está pensando en la emoción de lo sucedido; que le dio información falsa a las cámaras; que tanto Doman como Jorge le habían dado propina en ocasiones anteriores.

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.²

Por otro lado, está firmemente 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 norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.³

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

² ElKouri & ElKouri: *How Arbitration Works*, 4ta. Ed., BNA, Washington, D.C. (1985), págs. 457 et. seq.

³ *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

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).

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.”

El Convenio Colectivo, que es la ley entre las partes, reconoce en su Artículo VII, *supra*, el derecho del Hotel a despedir por justa causa.

El Holiday Inn & Tropical Casino 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 pertinente y asegurar la pureza de los procedimientos y las transacciones en el área 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 para los empleados, los cuales deben de observar los mismos. El Querellante conocía la política del Hotel y las consecuencias de violar dicha política. Así quedó demostrado.

La prueba presentada por el Hotel, tanto testificar como documental, demostró de manera contundente que el Querellante incurrió en la acción imputada y que hubo justa causa para el despido. La falta cometida afecta grandemente la operación del Hotel.

La Unión presentó al Querellante para dar su postura de lo ocurrido. Éste intentó demostrar que no incurrió en la conducta imputada por el Hotel; nada más lejos de la realidad. Éste de forma desatinada no logró derrotar lo imputado por su Patrono; la emoción lo embargó.

No hay duda en la mente de este juzgador que la acción tomada por el Hotel fue una ponderada y juiciosa a tono con el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. En ausencia que la acción tomada por el Hotel haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer.

Finalmente, resulta académico que pasemos juicio sobre el planteamiento de arbitrabilidad procesal que nos traerá ante nos el Hotel.

A tenor con lo arriba esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. José Goris, estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de diciembre de 2018.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 10 de diciembre de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR VICTOR M VILLALBA
PRESIDENTE
FEDERACION TRABS EMPRESA PRIVADA
1214 CALLE CADIZ
URB PUERTO NUEVO
SAN JUAN PR 00920

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA BEATRIZ VIGIL
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
HOTEL HOLIDAY INN & TROPICAL CASINO
2701 HIGHWAY HOSTOS AVE
MAYAGUEZ PR 00680-6328

LCDO TRISTAN REYES GILESTRA
BUFETE SILVA-COFRESI MANZANO & PADRO
PO BOX 364187
SAN JUAN PR 00936-4187



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III