

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540**

**UNIÓN DE EMPLEADOS DEL
HIPÓDROMO CAMARERO
(Querellante)**

v.

**CAMARERO RACE TRACK, CORP.
(Querellado)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-25-463

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
VIOLACIÓN AL REGLAMENTO DE
DISCIPLINA, SR. EDWIN NIEVES
GARCÍA**

**ÁRBITRO:
IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 25 de agosto de 2025, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, la Unión de Empleados del Hipódromo Camarero (U.E.H.C), en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Arturo Ríos Escribano, asesor legal y portavoz; el Sr. Francisco Figueroa, presidente de la Unión; el Sr. Néstor O'Neill, delegado general y el Sr. Edwin Nieves, querellante.

Por la parte querellada, Camarero Race Track Corp., en lo sucesivo "el Patrono", compareció la Lcda. Jéssica Náter Cruzado, asesora legal y portavoz; la Sra. Wanda Maldonado Santiago, gerente de recursos humanos y testigo.

A ambas partes, se les permitió presentar toda la prueba que tuvieran a bien someter en apoyo a sus alegaciones. El caso quedó sometido, para efectos de

adjudicación, el 7 de octubre de 2025, fecha en que venció el término concedido para radicar memorandos de derecho.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar presentaron proyectos por separado, a saber:

POR LA UNIÓN:

1. Que este Honorable Árbitro resuelva, si la suspensión de empleo y sueldo impuesta al querellante se realizó injustificadamente, a la luz de la prueba presentada y el derecho.
2. De resolver que la suspensión de empleo y sueldo impuesta se realizó injustificadamente, ordene al Patrono a eliminar del expediente del querellante, toda mención a dicha suspensión de empleo y sueldo impuesta, y ordene al Patrono a devolver al querellante los salarios, emolumentos, y beneficios dejados de devengar por todo el periodo en que estuvo injustificadamente suspendido de empleo.
3. Así mismo. Solicitamos que este Honorable Árbitro otorgue cualquier otro remedio que en derecho y/o equidad proceda.

POR EL PATRONO:

Que el Honorable Árbitro determine conforme a derecho y la prueba;

- I. Si Camarero actuó injustificadamente al suspender de empleo y sueldo al Sr. Edwin Nieves García toda vez que la suspensión impuesta a Nieves García se realizó

conforme a lo dispuesto en la regla 60 del Manual de Empleados y Empleadas de Camarero, la cual regula los casos de *"Negligencia o conducta incorrecta en el manejo de dinero o valores propiedad de la empresa o arrendados por ésta."* Esta disposición establece que la medida disciplinaria aplicable *"dependerá de la gravedad del acto u omisión y podrá acarrear desde la suspensión de empleo y sueldo hasta el despido. El patrono se reserva el derecho de presentar los procesos legales que apliquen."*

Asimismo, el Artículo XV del Convenio Colectivo vigente entre las partes, bajo la sección de *Disposiciones Generales*, en su sección 2, dispone que: *"La Unión reconoce que la administración del Hipódromo y la dirección de las fuerzas de trabajo será responsabilidad exclusiva de la Compañía."*

A lo anterior se suma el hecho de que la Unión se allanó a la determinación del patrono en presencia del Sr. Edwin Nieves, lo que refuerza la legitimidad de la medida disciplinaria adoptada.

II. Que al Laudo que se emita sea conforme a derecho.

Luego de analizar ambos proyectos de sumisión a la luz de la evidencia admitida y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

¹ Artículo IX - Sobre la Sumisión:

b) En la eventualidad 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) precisos(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

Determinar, en primera instancia, si el Sr. Edwin Nieves García incurrió o no en la falta número 60 del Manual de Empleados del Hipódromo Camarero. De determinarse que el señor Nieves García incurrió en la falta imputada, resolver si la suspensión de empleo y sueldo por doce (12) días imputada a éste, el 12 de septiembre de 2024, estuvo justificada o no. De resolver que no incurrió en la falta imputada o que la medida disciplinaria imputada estuvo injustificada, el Árbitro podrá modificar o revocar la acción tomada por el Patrono, utilizando como guías las disposiciones del Convenio Colectivo, y proveerá el remedio adecuado. De determinar que el trabajador incurrió en la falta #60 y que la medida disciplinaria estuvo justificada, el árbitro procederá a desestimar la querella.

III. DISPOSICIONES PERTINENTES

A. CONVENIO COLECTIVO²

ARTÍCULO XI QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1: Se entiende por "quejas y agravios" cualquier disputa, controversia, queja, reclamación, divergencia o diferencia de opinión en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento del Convenio que afecte las alegaciones de un empleado y la Compañía. Si embargo, la Unión reconoce:

- a) Que la Compañía es la administradora de su negocio y de sus recursos; el planificados de los trabajos y tareas; y que las funciones y prerrogativas gerenciales pertenecen única y exclusivamente a la Compañía.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1ro de diciembre de 2023 hasta el 1ro de diciembre de 2027, Camarero Race Track Corp. y la Unión de Empleados del Hipódromo Camarero. Exhibit 1 conjunto.

- b) Que la Compañía tiene un Manual de Empleados/as, unas normas de conducta y unas políticas que está en libertad de establecer y variar conforme a la ley y que los empleados/as deben cumplir con las mismas, siempre y cuando no sean contrarias a las disposiciones de este convenio.
- c) Que la Compañía opera en una industria altamente regulada y reglamentada por los Gobiernos de Puerto Rico y Estados Unidos de Norteamérica, por lo cual sus empleados deben actuar conforme a la legislación y reglamentación aplicable, así como a todas las normas dispuestas por la Comisión de Juegos del Gobierno de Puerto Rico o su sucesora en derecho y sus oficinas o departamentos con autoridad legal para ello.

Sección 2 ...

Sección 3. Arbitraje

A....

B. Las decisiones del árbitro deberán ser conforme a derecho.

C. El árbitro no tendrá jurisdicción para enmendar, alterar o modificar las disposiciones de este Convenio. **Sin embargo, tendrá el poder para dar los remedios que estime necesarios para resolver casos de interpretación. (Énfasis suplido).**

ARTÍCULO XV DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1. Principio General

La Compañía y la Unión, reconocen que no podrán actuar de forma arbitraria y/o caprichosa y/o en violación a este convenio colectivo.

Sección 2. Reconocimiento del Derecho Patronal

- A. La Unión reconoce que la administración del hipódromo y la dirección de las fuerzas de trabajo será responsabilidad exclusiva de la Compañía. Incluyendo, pero no limitado a, el derecho a planificar, dirigir y controlar operaciones, emplear, transferir y relevar empleados por falta de trabajo o por otras razones legales. Mantener disciplina y eficiencia, asignar trabajo y funciones, establecer deberes, lugares y horas de trabajo adicionales (tiempo extra) y días libres, periodos para comidas o discontinuar uno o más trabajos, itinerarios de trabajo, funciones o departamentos, siempre y cuando no se haga arbitraria y/o caprichosamente, y/o en violación a este Convenio Colectivo.

**B. MANUAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE CAMARERO
RACE TRACK CORP. HIPÓDROMO CAMARERO**

**CONDUCTAS PROHIBIDAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS A IMPONERSE
FALTAS CONTRA LA ORDENADA MARCHA DEL TRABAJO**

CONDUCTAS PROHIBIDAS	PRIMER DÍA	SEGUNDO DÍA	TERCER DÍA
60. Negligencia o conducta incorrecta en el manejo de dinero o valores propiedad de la empresa o arrendados por ésta	Dependerá de la gravedad del acto u omisión y podrá acarrear a desde la suspensión de Empleo y sueldo hasta el despido. El patrono se reserva el derecho de presentar los procesos legales que apliquen.	Procesos legales que apliquen.	Procesos legales que apliquen.

IV. EVIDENCIA ADMITIDA

A. CONJUNTA

Exhibit 1: Convenio Colectivo aplicable a la controversia, vigente desde el 1ro de diciembre de 2023 hasta el 1ro de diciembre de 2027, entre la Camarero Race Track Corp y la Unión de Empleados del Hipódromo Camarero.

B. PATRONO

Exhibit 1: Manual de Empleados y Empleadas del Hipódromo Camarero

Exhibit 2: Descripción de Deberes y Responsabilidades del puesto de Vendedor/Pagador, firmada por el querellante el 1ro de junio de 2017.

Exhibit 3: Informe de Novedades del Departamento de Seguridad, con fecha de 24 de agosto de 2023³.

Exhibit 4: Notificación de acción disciplinaria al Sr. Edwin Nieves García con fecha de 12 de septiembre de 2024. En la misma se le suspende por doce (12) días laborables, desde el 12 de septiembre de 2024 al 29 de septiembre de 2024.

Exhibit 5: Informe de Investigación realizada por el Inspector de Apuestas con fecha de 23 de abril de 2023, referente a un error cometido por el querellante, Edwin Nieves, que dio base a una acción disciplinaria el 1 de mayo de 2023.

Exhibit 6: Notificación de acción disciplinaria dada al querellante el 4 de mayo de 2023. El mismo fue por violación a las reglas 10, 11 y 36.

Exhibit 7: Notificación de Acción disciplinaria dada al querellante el 13 de abril de 2018, por patrón de ausentismo y tardanzas.

³ A pesar de que el informe tiene fecha de 24 de agosto de 2023, del desfile de la prueba se determinó que la fecha correcta es 24 de agosto de 2024. Este informe del Departamento de Seguridad dio base a la acción disciplinaria. La Unión planteó que el error en la fecha del evento era un defecto procesal irreparable.

- Exhibit 8:** Notificación de Acción disciplinaria dada al querellante el 24 de mayo de 2017, por patrón de ausentismo y tardanzas.
- Exhibit 9:** Vídeos de seguridad de 24 de mayo de 2024, que muestran las actividades del Sr. Edwin Nieves, querellante, como vendedor pagador.
- Exhibit 10:** Certificación del Gerente de Seguridad del Hipódromo Camarero, autenticando el pietaje captado por las cámaras el 24 de agosto de 2024.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si la suspensión de doce (12) días impuesta al Sr. Edwin Nieves García, aquí querellante, por hechos alegadamente ocurridos el jueves, 24 de noviembre de 2024, estuvo justificada o no.

El señor Nieves ostenta la clasificación ocupacional de Vendedor-Pagador para Camarero Race Track, Corp., mejor conocido como Hipódromo Camarero, ubicado en el municipio de Canóvanas. Dicho puesto está ubicado en el área de Bancas del Hipódromo y sus dos (2) funciones más relevantes y destacadas es en primer lugar, la de procesar las apuestas de los fanáticos del hipismo que acuden los días de carreras y en segundo lugar, pagar los diferentes premios de aquellos fanáticos que aciertan los ganadores de acuerdo, a las diferentes clases de apuestas que permite el Hipódromo. Éste trabaja para el Hipódromo hace aproximadamente veinticinco (25) años, pero en la plaza de Vendedor-Pagador como tal, se desempeña desde el año 2017.

El Patrono, el 12 de septiembre de 2024, le notificó al querellante una acción disciplinaria⁴, consistente en una suspensión de doce (12) días laborables, la cual fue efectiva del 12 al 29 de septiembre de 2024. En la misma, se le imputó al señor Nieves que el 27 de agosto de 2024, se le observó haciendo un movimiento de dinero inusual en su caja asignada, lo cual levantó sospecha por lo irregular del acto. Se le atribuyó sacar dinero de la caja registradora, ponerlo sobre el "counter", taparlo con su celular personal, en primera instancia y luego cubrirlo con un programa de la cartelera hípica de ese día.

El Patrono para sostener su alegación presentó el testimonio de la Sra. Wanda Maldonado, gerente de recursos humanos. El testimonio de la señora Maldonado fue a los efectos de indicar las funciones y responsabilidades del querellante como vendedor-pagador, cuál fue el proceso investigativo realizado por el personal de seguridad del Hipódromo Camarero, la conclusión de ella como gerente de recursos humanos de que los hechos imputados configuraron la conducta prohibida número 60 del Manual del Empleado del Hipódromo Camarero y el historial previo de medidas disciplinarias impuestas al querellante, el cual se tomó en consideración a la hora de imponerle la suspensión de doce (12) días laborables. El Patrono, además, a través de su representante legal, mostró los vídeos de seguridad del 24 de agosto de 2024. En los mismos se pudo constatar las alegaciones del Patrono a los efectos de que el querellante sustrajo dinero de

⁴ Véase Exhibit Patrono 4

la caja registradora y lo escondió debajo de su celular y posteriormente debajo de un programa hípico de la cartelera de ese día, para luego sacarlo del área de banca.

La Unión, por su parte, objetó toda la prueba presentada por el Patrono atinente al caso aquí en litigio. En el contrainterrogatorio realizado por el licenciado Ríos Escribano a la directora de Recursos Humanos, sobre las razones de la suspensión impuesta, ésta alegó que el querellante se "apropió" de un dinero del Hipódromo Camarero. A preguntas del licenciado Ríos Escribano a los efectos de si podía definir lo que era una apropiación, la testigo no supo contestar ni definir el término apropiación. No obstante, la directora de recursos humanos admitió que al final del día de los hechos, al realizar el cuadre de caja, la misma no reflejó que faltara dinero de acuerdo a las jugadas registradas.

Por otro lado, cuando la licenciada Náter, anunció la presentación de los vídeos de seguridad el licenciado Ríos Escribano se opuso bajo la alegación de que el ver esos vídeos por parte del ente juzgador, violenta los principios establecidos sobre la utilización de cámaras de seguridad en los centros de trabajo en el caso normativo Héctor Vega Rodríguez v. Telefónica de Puerto Rico, 2002 TSPR 050, alegando que el Patrono no había entregado una política por escrito al querellante, indicándole que las imágenes captadas por las cámaras de seguridad podrían utilizarse como herramienta para evaluar

su desempeño. No obstante a la objeción, permitimos la presentación de los vídeos de seguridad y en nuestro análisis de la controversia explicaremos los motivos.

Por último, el licenciado Ríos Escribanos cuestionó la presentación del informe de investigación de los hechos ocurridos el 23 de agosto de 2024, ya que el mismo no estaba firmado, tenía como fecha de los eventos el 23 de agosto de 2023, y la persona que hizo la investigación no estuvo presente para autenticar la investigación realizada y poder ser interrogada a esos fines. **Contando con la evidencia presentada y las contenciones de ambas partes, nos disponemos a resolver.**

Comenzamos nuestro análisis, aclarando que el Negociado de Conciliación y Arbitraje es un foro sui-générís, que no está sujeto a las Reglas de Procedimiento Civil ni a las Reglas de Evidencia. Esto quiere decir, que aunque las mismas sirven de guías a la hora de presentar un caso en el foro, el árbitro tiene amplia facultad para permitir la presentación de evidencia, si éste entiende que la misma es pertinente en la búsqueda de la verdad de los hechos acontecidos. Dicho esto, es necesario contestar los argumentos del licenciado Ríos Escribano, a los efectos de que los vídeos de seguridad presentados por la representación legal contradicen los principios jurídicos establecidos por nuestra más alta curia sobre la utilización de cámaras de seguridad en el lugar de trabajo en el caso normativo Héctor Vega Rodríguez v. Telefónica de Puerto Rico, 2002 TSPR 050. En dicho caso, el señor Vega Rodríguez, técnico de computadoras de la Telefónica de Puerto

Rico, junto a un compañero de trabajo, demandó a su Patrono cuestionando la legalidad de las cámaras de seguridad instaladas en su centro de trabajo, bajo la alegación de que las mismas atentaban contra el derecho a la intimidad dispuesto en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, luego de un extenso análisis legal, desestimó la demanda alegando que no existía una expectativa real de intimidad en su centro de trabajo, ya que las funciones que realizaban de proteger la integridad de los sistemas computadorizados de comunicación del país por parte del Patrono, le daba una base legítima para poner cámaras de seguridad, **pero que las imágenes captadas por dichas cámaras solo se podrían utilizar para casos que atentaran contra la seguridad, la vida de las personas que allí laboraban y la propiedad de comunicaciones que manejaba el Patrono.** Que cualquier Patrono que pretendiera utilizar las imágenes captadas por las cámaras de seguridad como herramienta para evaluar el desempeño de sus empleados, se tenía que notificar previamente por escrito antes de utilizar las mismas. Que dicho aviso por escrito tenía que contener una política donde se le avisara al empleado el tipo de vigilancia a utilizarse, la naturaleza de los datos a obtenerse, la frecuencia que habrá de utilizarse el medio de vigilancia electrónica, sus especificaciones técnicas, el lugar donde se instalará el sistema de vigilancia, la localización del equipo de monitoreo, el grupo de empleados a observarse y por cuanto tiempo se guardarán las imágenes

captadas y cómo se desecharán las mismas. En el caso de autos que estamos analizando, se trata de un caso similar. La operación principal del Hipódromo Camarero es el manejo de las apuestas que hacen los fanáticos hípicas que acuden a sus instalaciones, y que por la naturaleza del negocio, la mayoría de dichas apuestas se realizan en efectivo. La alegación que hizo el Patrono, a los efectos de justificar la acción disciplinaria está relacionado a la custodia del dinero que recibió el querellante y cómo sustrajo dinero de la caja, lo cual a todas luces es un aspecto de seguridad sobre el manejo del dinero en su negocio. Sería ilusorio pensar que las cámaras de seguridad solo pudieran utilizarse en casos de apropiación ilegal por parte de terceros, en un lugar donde hay amplias medidas de seguridad para evitar que entren extraños a los lugares donde se custodia el dinero de las apuestas. Las cámaras de seguridad es un elemento disuasivo para evitar la pérdida de dinero, ya sea por parte de terceros o de los empleados del Hipódromo Camarero. Por lo tanto, al tratarse de un aspecto de seguridad sobre la custodia del dinero, concluimos que los vídeos de seguridad presentados por el Patrono son evidencia admisible en el caso de autos.

Por otro lado, es harto conocido que en los casos disciplinarios el peso de la prueba recae sobre el Patrono. Es decir, le toca a éste demostrar que dicha acción estuvo justificada. Esta doctrina quedó claramente establecida en el caso *J.R.T. vs. Hato Rey*

Psychiatric Hospital, 87 JTS 58 (1978), en el cual el Tribunal Supremo de Puerto Rico, expresó lo siguiente:

La regla generalmente conocida por los árbitros sobre quien tiene el peso de la prueba es al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

Por otro lado, en la práctica del arbitraje obrero-patronal, los tratadistas han establecido que, toda acción disciplinaria comprende dos cuestiones a saber⁵: Si hubo justa causa para imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida; y de haber justa causa para el castigo, **el quantum de disciplina impuesto al quejoso.**

El principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales⁶; si el empleado cometió la falta que se le imputa; si se le concedió un debido proceso al empleado; y **si la medida disciplinaria fue razonable. (Énfasis suplido).** Bajo estos tres preceptos tenemos que concluir que el Patrono cumplió con solo dos de ellos. Éste demostró que el obrero cometió la falta imputada, que realizó una investigación y se le permitió al querellante dar la versión de sus hechos, pero a nuestro juicio la medida disciplinaria fue desproporcionada.

⁵ El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, página 209, autor Demetrio Fernández.

⁶ Ibid, página 210.

En el presente caso, el Patrono impuso una suspensión de empleo y sueldo por doce (12) días laborables dado a la falta imputada. Ciertamente, El Reglamento de Disciplina, establece por la infracción #60, la sanción de la suspensión sin establecer un parámetro de días en específico, o el despido y establece como criterio para la sanción la gravedad del acto u omisión. De la evidencia desfilada en la vista podemos llegar a las siguientes conclusiones de hechos:

1. El empleado querellante **incurrió en el manejo incorrecto de los valores de la empresa. No hay duda, a nuestro juicio y de acuerdo a la prueba desfilada, que el querellante sustrajo temporalmente dinero de la caja de jugadas de la empresa.**
2. Al Patrono no se le afectó el buen y normal funcionamiento de su empresa, porque al momento del cuadre de jugadas no hubo dinero de menos en la caja de acuerdo a las apuestas registradas, lo que presupone que el trabajador en algún momento antes de culminar su turno, repuso el dinero sustraído.
3. No se puede concluir que el trabajador incurrió en una apropiación ilegal, pero, ciertamente, la conducta de éste no se puede condonar ni pasar por alto y lo hacía merecedor de una sanción disciplinaria.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos la siguiente decisión:

VII. DECISIÓN

Determinamos que, el Sr. Edwin Nieves García, incurrió en la falta número 60, en su modalidad de manejo incorrecto de los valores de la empresa. Sin embargo, al no evidenciarse pérdidas económicas para la empresa, encontramos desproporcionado privar al trabajador de su salario por doce (12) días laborables. Por lo cual, modificamos el quantum de disciplina impuesta al empleado querellante, y ordenamos a reducir la suspensión de doce (12) días laborables a solo cinco (5) días laborables. El Patrono deberá pagar por lo tanto el equivalente a siete (7) días laborables al trabajador. Este pago deberá entregársele al trabajador dentro de los siguientes treinta (30) días laborables y copia de este laudo deberá archivarse en su expediente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de noviembre de 2025.



IVÁN M. AVILÉS CALDERÓN
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 18 de noviembre de 2025 y remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

Sr. Francisco R. Figueroa
Presidente U.E.H.C.
unionehc@gmail.com

Lcdo. Arturo Ríos Escribano
Representante Legal U.E.H.C
ariosescribano@gmail.com

Sra. Wanda Maldonado Santiago
Gerente Recursos Humanos Hipódromo Camarero
maldonado@camareroracepr.com

Lcda. Jessica Náter Cruzado
Representante Legal Hipódromo Camarero
(jnater@vgrlaw.com)


MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA EN SISTEMA DE OFICINA

