

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

CONRAD SAN JUAN CONDADO  
PLAZA HOTEL & CASINO  
(Patrono)

Y

ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE  
CASINO DE PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-1182

SOBRE: DESPIDO (IRREGULARIDADES  
EN DESEMPEÑO FUNCIONES) -  
ALEJANDRO MONTALVO

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES  
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente controversia fue señalada para el martes, 2 de junio de 2015, 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 12 de junio de 2015, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos memorandos de derechos.

Ese días, por el CONRAD SAN JUAN CONDADO PLAZA HOTEL & CASINO, en adelante denominada, "el Hotel", comparecieron: la Sra. Mariela Colón Peña, directora de Recursos Humanos; y la Lcda. Anabel Rodríguez Alonso, asesora legal y portavoz.

De otra parte, por la ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE CASINO DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Asociación", comparecieron: los Sres. Víctor Villalba, presidente; Alejandro Montalvo, 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 contrainterrogar, 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 nos sometieran sus respectivos proyectos, los cuales reproducimos a continuación:

#### POR EL HOTEL:

“Que el Árbitro determine si hubo justa causa para el despido del Sr. Alejandro Montalvo. De no ser así, que otorgue el remedio correspondiente.”

#### POR LA ASOCIACIÓN:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De determinarse que no lo estuvo, que emita el remedio que estime adecuado. De así determinarlo podrá ordenar la reinstalación y el pago de los beneficios perdidos.”

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

“Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Alejandro Montalvo estuvo o no justificado. De no estarlo el Árbitro proveerá el remedio”.

### DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 2012 al 2014.

DOCUMENTOS DEL HOTEL

1. Exhibit I, Hotel - Correo electrónico de fecha del 22 de octubre de 2014 mediante el cual la Sra. Kenia Maysonet le dirige al Sr. Tomás Díaz con copia a Linnette Sánchez, información relacionada a una variancia encontrada para la fecha del 21 de octubre de 2014 en la mesa MB-07 (Mini Baccarat 07).
2. Exhibit II, Hotel - Reporte de Investigación Special realizado por el Sr. Tomás Díaz del Departamento de Seguridad sobre los eventos ocurridos el 21 de octubre de 2014 en la mesa de Mini Baccarat 07.
3. Exhibit III, Hotel - Reporte de Incidente Preparado por Linnette Sánchez en torno a eventos ocurridos el 21 de octubre de 2014 en relación al empleado Alejandro Montalvo en la mesa de Mini Baccarat 07.
4. Exhibit IV, Hotel - Memorando dirigido al Personal de Casino con fecha del 25 de Julio de 2008 en torno a Procedimientos Generales en el área de Casino en el cual se recuerda a los empleados la importancia de limpiarse las manos.
5. Exhibit V, Hotel - Standard Operating Procedure TAB-060 que detalla el procedimiento a seguir por lo empleados de casino al recibir dinero en efectivo en las mesas de juego.
6. Exhibit VI, Hotel - Standard Operating Procedure TAB-280 que detalla el procedimiento a seguir por lo empleados de casino para verificar legitimidad de efectivo "Counterfeit Money Verification".

7. Exhibit VII, Hotel - Recibo por parte del Sr. Alejandro Montalvo de los Standard Operating Procedures de fecha del 6 de junio de 2007.
8. Exhibit VIII, Hotel - Resumen de entrevista realizada por Linnette Sánchez a Alejandro Montalvo el 12 de noviembre de 2014 sobre incidente ocurrido en octubre de 2014.
9. Exhibit IX, Hotel - Carta de Terminación fechada el 19 de noviembre de 2014 firmada por la Sra. Linnette Sánchez.
10. Exhibit X, Hotel - Reglamento General para los empleados del Condado Plaza.
11. Exhibit XI, Hotel - Recibo firmado por el empleado Alejandro Montalvo con fecha del 23 de julio de 2008 del Standard Operating Procedure TAB-060.
12. Exhibit XII, Hotel - Recibo firmado por el empleado Alejandro Montalvo con fecha del 6 de marzo de 2009 del Standard Operating Procedure de "Counterfeit Money Verification".
13. Exhibit XIII, Hotel - Recibo firmado por el empleado Alejandro Montalvo con fecha del 10 de octubre de 2013 varias políticas entre ellas el Código de Conducta y el Reglamento General.

### DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

#### ARTICLE 30 MANAGEMENT RIGHTS

Section 1. Subject only to the provisions of this Collective Bargaining Agreement, the parties agree that the control of

the Casino operations at the Hotel and the control and direction of the employees covered by same are exclusive rights of the Hotel.

Section 2. This Collective Bargaining Agreement shall not limit the rights of the Hotel to perform certain acts, whenever it decides to undertake same, without limitation, on any of the following matters:

- a. direct and control all Casino business and maintain order and efficiency in the operations of same;
- b. determine the qualifications of its employees and the nature and functions of each of the job positions at the Casino;
- c. employ, assign, transfer, of promote its employees, and suspend, discharge, or impose other disciplinary sanctions to them, with just cause;

...

#### DETERMINACIÓN DE HECHOS:

1. El Sr. Alejandro Montalvo ("Montalvo") se desempeñaba como croupier en el Casino del Hotel Condado Plaza hasta la fecha de su despido el día 19 de noviembre de 2014.
2. El Hotel tiene políticas claras y razonables que regían el comportamiento y las transacciones para los croupiers. Montalvo por su parte, tenía pleno conocimiento de dichas políticas.
3. Montalvo fue adiestrado como Croupier. Como parte de los adiestramientos que regularmente reciben los croupiers, el señor Montalvo había recibido

adiestramientos en relación al manejo de dinero en efectivo, del uso de "lammers", la importancia de limpiarse las manos, etc.

4. Dichos procedimientos constan por escrito en políticas conocidas como SOP's (Standard Operating Procedures) y son entregadas a todos los empleados croupier junto al Reglamento de Personal y al Código de Conducta. Según admitido por el Querellante, éste estaba consistente de dichas políticas y conocía perfectamente cuales eran los procesos correspondientes. (Véase Exhibits IV, V, VI, VII, XI, XII, y XIII del Hotel).
5. Los procedimientos de cuadro de dinero en el Casino son muy estrictos. Existe un proceso de "balance and checks" del cual participan tres entres distintos. Por un lado, es el supervisor el encargado de contabilizar los "lammers", por otro, personal de "Soft Count" es el encargado de contabilizar el dinero en efectivo proveniente de las mesas de juego. Ambos reportes van al Departamento de Contabilidad quien es el encargado de conciliar las cuentas. En otras palabras, verifica la cantidad de dinero recibida y compara con la cantidad de "lammers" reportada por el supervisor. En caso de haber una discrepancia emite un informe de variación. En ningún momento durante ese proceso intervienen los croupiers.
6. El día 22 de octubre de 2014, la Sra. Kenia Maysonet del Departamento de Contabilidad envió un correo electrónico (Exhibit I del Hotel) al Sr. Tomás Díaz en el cual le informaba de una varianza (descuadre) en la mesa de Mini Baccarat-07 como resultado de las actividades del día anterior, 21 de octubre

de 2014. Como resultado de dicho correo electrónico comienza una investigación con el fin de identificar los motivos para esa varianza.

7. El Sr. Tomás Díaz realiza una investigación en la cual examina los videos de seguridad de la Mesa Mini Baccarat-07 y prepara el Reporte Especial de Investigación. (Exhibit 2 del Hotel).
8. El informe de Investigación incluye las observaciones y las diversas instancias en las cuales Montalvo, croupier asignado a dicha mesa, se apartó de los procedimientos establecidos en relación a limpiarse las manos, manejo de efectivo, mezcla de billetes de distintas denominaciones, pase de fichas de mano a mano, utilización de "lammers", run down de "lammers" y errores en transacciones. Dicho informe, además señala que sin justificación Montalvo añade y elimina "lammers" del cilindro y sin estar en esos momentos realizando una venta. (Véase Exhibit II del Hotel).
9. La Gerente de Operaciones, Linnette Sánchez, también recibe copia de dicho correo electrónico y como consecuencia examina los videos correspondientes en los cuales se puede ver a Montalvo ejerciendo como croupier en la mesa de Mini Baccarat-07. Las observaciones de Sánchez fueron documentada en un Reporte de Incidente. (Exhibit III del Hotel). Dicho Reporte confirma los hallazgos del Reporte Especial de Investigación.
10. Montalvo fue captado y grabado en una cinta de videograbación en la comisión de las irregularidades imputadas.

11. Como resultado de estos hallazgos, el 28 de octubre de 2014, Montalvo fue suspendido mientras se investigaba la situación más afondo. Su supervisor, el Sr. José Ulloa, también fue suspendido.
12. El 12 de noviembre de 2014, el señor Montalvo fue entrevistado como parte de dicha investigación. Presentes se encontraron el Presidente de la AECPR, Sr. Víctor Villalba, la Directora de Recursos Humanos, Sra. Mariela Colón, y la Gerente de Operaciones de Juegos de Mesa, Sra. Linnette Sánchez. (Véase Exhibit VIII del Hotel).
13. Fue evidente en dicha entrevista, el total dominio de Montalvo sobre los procedimientos relacionados al manejo de efectivo, limpiarse las manos, uso de "lammers", pase de fichas de mano, etc. En la entrevista Montalvo reconoció que es el croupier o dealer el que tiene el control de las transacciones que realiza y responsable por las ventas y transacciones de la mesa. Montalvo aceptó además, las violaciones que había cometido y que eran funciones propias de su supervisor hacer el cuadro (run down) de "lammers". Reconoció, igualmente, que retiró "lammers" con la intención de cuadrar el pote y que no notificó de esto a su supervisor.
14. El supervisor, Sr. José Ulloa, luego de haber sido suspendido por el mismo incidente, presentó su renuncia previa a la culminación de la investigación.
15. Luego de la entrevista, y ante la gravedad de las violaciones cometidas por Montalvo, se tomó la decisión de prescindir de sus servicios efectivos el 19 de

noviembre de 2014. Además de los incidentes ocurridos el 21 de octubre, los cuales se detallan en la correspondiente carta de separación, también se habían podido confirmar violaciones adicionales ocurridas el 22 de octubre. (Véase Exhibit IX del Hotel).

### OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras, si el despido del Sr. Alejandro Montalvo estuvo o no justificado.

Sostiene el Hotel que el despido estuvo justificado, ya que el Querellante cometió una serie de irregularidades en el desempeño de su trabajo.

De otro lado, la Asociación sostuvo que el despido no estuvo justificado, ya que el Hotel no logró probar lo imputado al Querellante.

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

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.<sup>1</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>1</sup> Elkouri & Elkouri - *How Arbitration Works*, 6ta. Ed., BNA, Washington D.C., 1985; págs. 635 et. seq.

vinculada a la ordenada marcha y norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.<sup>2</sup>

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 hayan suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerarse 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 vs. Pan Pepin*, 2004 T.S.P.R. 59; *Jusino Figueroa vs. Walgreens*, 2001 T.S.P.R. 50; *Secretario vs. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

---

<sup>2</sup> *Secretario vs. I.T.T.*, 108 DPR 543 (1979).

En el caso de *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 suplido).

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 *Blek 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 30, supra, el derecho del Hotel a despedir por justa causa.

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 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 durante la vista.

La prueba presentada por el Hotel, tanto testifical 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.

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, de manera crasa, 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.

A tono con los argumentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

### LAUDO

El despido del Sr Alejandro Montalvo estuvo justificado.

## REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de junio de 2015.



---

JORGE L. TORRES PLAZA  
Árbitro

## CERTIFICACIÓN:

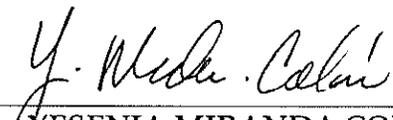
Archivado en autos hoy, 17 de junio de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR VICTOR M VILLALBA RODRIGUEZ  
PRESIDENTE  
AECPR  
1214 CALLE CADIZ  
PUERTO NUEVO PR 00920

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

SRA MARIELA COLON  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
THE CONDADO PLAZA HILTON  
PO BOX 9021270  
SAN JUAN PR 00902-1270

LCDA ANABEL RODRIGUEZ ALONZO  
BUFETE SHUSTER USERA AGUILO  
PO BOX 363128  
SAN JUAN PR 00936-3128



---

YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III