

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

PLAZA LAS AMÉRICAS, INC.  
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES  
INDUSTRIALES DE PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-584

SOBRE: DESPIDO - TITO BERRÍOS PÉREZ

ÁRBITRO: BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

FE DE ERRATA

El día 12 de febrero de 2016, se emitió un Laudo de Arbitraje en el caso de epígrafe.

En la página 9, después del Laudo y antes de la firma del Árbitro, debe decir:

*"REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE: En San Juan, Puerto Rico, a  
12 de febrero de 2016".*

Se incluye, con esta misiva, la página ya corregida.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de marzo de 2016.

  
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY  
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

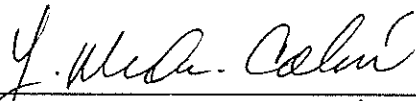
Archivado en autos hoy, 10 de marzo de 2016 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR ABRAHAM COLON, SECRETARIA GENERAL  
UNIÓN DE TRABAJADORES INDUSTRIALES  
DE PUERTO RICO INC  
PO BOX 22014 Station UPR  
SAN JUAN PR 00931-2014

SR JOSE LUIS FORTUÑO, GERENTE DE OPERACIONES  
PLAZA LAS AMÉRICAS - LA TERRAZA  
PO BOX 363268  
SAN JUAN PR 00936-3668

LCDO. JOSÉ E CARRERAS ROVIRA, ASESOR UNIÓN  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN P R 00912

LCDO. ALBERTO R. ESTRELLA ARTEAGA, ASESOR PATRONAL  
TORO, COLON, MULLET, RIVERA & SIFRE, PSC  
PO BOX 195383  
SAN JUAN P R 00919-5383

  
\_\_\_\_\_  
YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III

/drch

A tenor con lo anterior emitimos el siguiente:

**V. LAUDO**

Determinamos que el despido del Querellante estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

Dado En San Juan, Puerto Rico, a 12 de febrero de 2016.



BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY  
ARBITRO

**CERTIFICACIÓN**


Archivada en autos hoy 12 de febrero de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ABRAHAM COLON, SECRETARIA GENERAL  
UNIÓN DE TRABAJADORES INDUSTRIALES  
DE PUERTO RICO INC  
PO BOX 22014 Station UPR  
SAN JUAN PR 00931-2014

SR JOSE LUIS FORTUÑO, GERENTE DE OPERACIONES  
PLAZA LAS AMÉRICAS - LA TERRAZA  
PO BOX 363268  
SAN JUAN PR 00936-3668

LCDO. JOSÉ E CARRERAS ROVIRA, ASESOR UNIÓN  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN P R 00912

LCDO. ALBERTO R. ESTRELLA ARTEAGA, ASESOR PATRONAL  
TORO, COLON, MULLET, RIVERA & SIFRE, PSC  
PO BOX 195383  
SAN JUAN P R 00919-5383



YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III

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  
Tel. 754-5310 fax 756-1115

**PLAZA LAS AMÉRICAS, INC.**  
**(Patrono o Compañía)**

**Y**

**UNIÓN DE TRABAJADORES  
INDUSTRIALES DE PUERTO RICO**  
**(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-13-584**

**SOBRE: DESPIDO - TITO BERRÍOS PÉREZ**

**ÁRBITRO:**  
**BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 11 de agosto de 2015. El mismo quedó sometido el 11 de septiembre de 2015, fecha en que venció el término para someter los respectivos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por el "Patrono": Lcdo. Alberto R. Estrella, portavoz y asesor legal; el Sr. José Fortuño, representante y testigo; el Sr. Jorge González, testigo; y la Sgto. Carmen L. Camacho, testigo. Por la "Unión": el Lcdo. José Carreras, portavoz y asesor legal; el Sr. Nelson Peña, representante de la Unión; el Sr. Héctor Reyes; y el Sr. Tito Berríos, querellante.

## **II. SUMISIÓN**

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

### PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA COMPAÑÍA

Que el Honorable Árbitro, a base del Convenio Colectivo la evidencia presentada y conforme a derecho determine si el despido del Sr. Tito Berríos estuvo justificado.

### PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado y emita el remedio adecuado.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el Árbitro determine si el despido del Querellante estuvo justificado. De determinar que no se justifica el despido se emitirá el remedio adecuado.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### ARTÍCULO IX QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1. Toda aquella disputa, controversia o medida disciplinaria relacionada con la aplicación e interpretación de este Convenio, y durante la vigencia del mismo, será resuelta de la siguiente manera:

PRIMER PASO: Cualquier empleado agraviado o presuntamente agraviado, someterá una querrela verbal a su supervisor inmediato y discutirá la misma conjuntamente con su delegado dentro de DIEZ (10) días laborables siguientes a la fecha en que se

---

<sup>1</sup> Artículo XIII- Sobre Sumisión...

b) 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) asuntos preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

alega ocurrió la querrela que se objeta. El supervisor inmediato tendrá Diez (10) días laborables para dar su decisión.

SEGUNDO PASO: Si dicha decisión no es satisfactoria para la Unión, se procederá al Segundo Paso mediante la radicación por escrito, la querrela que se discutió en el PRIMER PASO, al oficial de la Compañía designado para este fin, dentro de los siguientes DIEZ (10) días laborables de transcurrir el Primer Paso. Las partes acordarán reunirse para discutir la querrela dentro de los siguientes Diez (10) días laborables de recibir la Compañía la querrela por escrito. Las partes podrán acordar una extensión de tiempo por escrito. En casos de despido, las partes podrán acordar dentro del término de los Diez (10) días laborables de este Segundo Paso, que se radique el caso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

Si las parte no se reúnen dentro de esos diez (10) días ni acuerdan una extensión de tiempo por escrito para reunirse posteriormente, se dará por completado el SEGUNDO PASO.

La Unión y la Compañía podrán radicarse querellas directamente comenzando en el SEGUNDO PASO.

**Sección 2.** De no resolverse la querrela satisfactoriamente en dicha reunión, o de no llevarse a cabo la reunión a que se alude en el Segundo Paso, la Unión deberá someter la querrela al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, en un periodo no mayor de diez (10) días laborables de la fecha en que finalizó el Segundo Paso para que un árbitro, escogido de una terna, resuelva la querrela.

**Sección 3.** El árbitro no podrá enmendar, alterar o modificar el Convenio Colectivo y su decisión será final, inapelable y conforme a derecho.

**Sección 4.** Cualquier empleado suspendido o separado de su empleo que habiéndose completado el SEGUNDO PASO de quejas y agravios no se haya resuelto la querrela a favor del querellante, será reinstalado en su empleo por la Compañía solicitud escrita de la unión, sujeto a la decisión final del árbitro.

La solicitud de la Unión tendrá que ser hecha dentro de los SIETE (7) días calendarios de concluido el Segundo Paso. Si el Segundo Paso no se lleva cabo no habrá reinstalación. Tampoco habrá derecho a reinstalación en aquellos casos en los cuales los empleados sean suspendidos o despedidos como consecuencia de casos que envuelvan: deshonestidad, peleas o altercados, posesión, compraventa y/o trabajar bajo influencia de alcohol o sustancias controladas, insubordinación crasa, uso de palabras soeces hacia la supervisión o al público en general, actuar irrespetuosamente con el público en general, a la supervisión y/o los compañeros de trabajo, amenazar a clientes, empleados o supervisores, sabotaje, mancillar la reputación de otros empleados o supervisores tardanzas y/o ausencias excesivas y sabotaje o violaciones al Artículo XXV de este Convenio Colectivo.

Será totalmente discrecional de la Compañía el reemplazar un empleado interinamente cuando haya sido repuesto en su empleo una vez de acuerdo con esta sección 4 y vuelva a cometer cualquier falta que conlleve acción disciplinaria.

#### IV. HECHOS

1. El Sr. Tito Berríos, aquí querellante, trabajaba como empleado de mantenimiento en el área de la Terraza de Plaza las Américas.
2. El Sr. Jorge González es el Supervisor de Mantenimiento del área de la Terraza en Plaza Las Américas.
3. La Compañía tiene una política de objetos perdidos mediante la cual el supervisor debe notificar al Área de Seguridad cualquier objeto encontrado por los empleados.
4. El Querellante conocía dicha política sobre objetos perdidos o encontrados.
5. El 9 de julio de 2012, el Querellante fue despedido por haber cambiado una mercancía encontrada por otra en uno de los establecimientos del centro comercial.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Ver Exhibit 4 de la Compañía.

6. Al no estar conforme con la acción tomada por la Compañía; la Unión radicó una querrela ante este foro.

#### IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía argumentó que la prueba testifical y documental justifica el despido del Querellante. Sostuvo que actuó conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable en virtud de sus prerrogativas empresariales y derecho de administración. Arguyó que la conducta del Querellante atentó contra el buen funcionamiento de la empresa y en perjuicio del ambiente de trabajo.

La Unión, por su parte, sostuvo que el despido del Querellante no se justifica a la luz de la prueba testifical y documental. Por lo que, solicita la reposición en el empleo del Querellante y todos los haberes dejados de percibir.

Con el propósito de probar que el despido del Querellante fue justificado, la Compañía presentó el testimonio de la Sgto. Carmen Camacho y los Sres. Jorge González y José Fortuño. La primera de los testigos, la sargento Camacho, declaró que es Supervisora de Seguridad en Plaza Las Américas desde hace unos 6 años y que conoce al Querellante. Testificó que el 1 de junio de 2012, preparó un informe de incidente sobre el suceso ocurrido con el Querellante.

Explicó que el 1 de junio de 2012, a eso de las 9:00 p.m. personal de la tienda "Payless" solicitó una entrevista con el supervisor de turno y que ella era la supervisora de turno por lo que paso por el área. Indicó que la señora Adorno, empleada de "Payless", le manifestó que una clienta, poco antes del cierre, realizó una compra y le había preguntado si se le habían quedado unas chancletas que había comprado el martes en la tienda. La empleada le indicó



que no y continuó con transacción recibiendo el pago con tarjeta de crédito. Que luego se acordó que un empleado de la terraza había realizado un cambio, a eso de las 6:26 p.m. de unas chancletas que alegadamente había comprado y el mismo había solicitado la devolución del dinero.

La sargento Camacho manifestó que la empleada le indicó al Querellante que como el pago se había hecho con tarjeta de crédito tenía que mostrar la misma para darle el crédito; que al no presentar la tarjeta se cambió la mercancía por otra. Declaró que luego la empleada confrontó el recibo de la mercancía cambiada por el Querellante con la comprada por la clienta y confirmó que las chancletas cambiadas habían sido compradas con la misma tarjeta de crédito.

La sargento Camacho indicó que procedió a realizar un informe de incidente sobre lo que le dijo la empleada de "Payless"; incluyendo unos recibos de compra y devolución. Añadió, que presentó el informe al Capitán González y luego el mismo pasó al Sr. Jesús García, Director de Seguridad de Plaza Las Américas

El Sr. Jorge González, declaró que es supervisor de mantenimiento del Área de la Terraza de Plaza Las Américas y que conoce al Querellante. Explicó que la Compañía tiene una política de objetos perdidos; en la cual los objetos encontrados por empleados deben ser entregados al supervisor, quién notifica a seguridad para que recoja la mercancía u objeto perdido. Además, manifestó que el Querellante conocía de dicha política porque en varias ocasiones recibió informes de dicha política.

Indicó que el 9 de junio de 2012, se reunieron en la oficina de operaciones el Sr. José Fortuño, Gerente de Operaciones; Héctor Reyes, delegado y el Querellante para discutir la falta cometida e informarle de su despido. Testificó que durante la reunión el Querellante admitió la falta y pidió disculpas en varias ocasiones y otra oportunidad.

El último, de los testigos de la Compañía, el Sr. José Fortuño, declaró que es Director de Operaciones de Plazas Las Américas; que como parte de sus funciones supervisa a todos los empleados de operaciones. Declaró que se enteró del incidente ocurrido el 1 de junio de 2012, a través del Informe de Seguridad. Testificó que reconoció la firma del Querellante en el recibo de compra que forma parte del informe de seguridad. Manifestando que entiende que es la misma firma que aparece en el contrato de empleo firmado por el Querellante. Indicó que luego de examinar el expediente de personal del Querellante y el informe de seguridad, determinó despedir al empleado.

Analizada y aquilatada la prueba testifical y documental, determinamos que el despido del Sr. Tito Berríos Pérez, aquí querellante, estuvo justificado. De la prueba surge que el Querellante encontró una mercancía, dejada por un cliente, en la terraza de Plaza Las Américas y que trató de cambiar la misma en la tienda "Payless". Que al no poder obtener dinero en efectivo porque la transacción se había efectuado con tarjeta de crédito, cambió las chancletas por un par tenis de niño.

Los árbitros han establecidos que ciertas ofensas son de tal gravedad que el despido en una primera ofensa se justifica como medida disciplinaria; tales como: el robo, apropiación indebida o actos de deshonestidad. Por el contrario, en las menos grave, como: tardanzas,

dejadez en el trabajo o ausentarse sin permiso, el patrono está llamado a utilizar los principios de la disciplina progresiva. Sobre este particular los prestigiosos tratadistas, Frank Elkouri & Edna Elkouri, en su libro, se han expresado de la siguiente manera:<sup>3</sup>

It is said to be "axiomatic that the degree of penalty should be in keeping with the seriousness of the offense". In this regard, an arbitrator explained: Offenses of the two general classes: (1) Those extremely serious offenses such as stealing, striking a foreman, persistent refusal to obey a legitimate order, etc., which usually justify summary discharge without the necessity of prior warning or attempts at corrective discipline; (2) those less serious infractions of the plant rules or proper conduct such as tardiness, absence without permission, careless workmanship, insolence, etc., which call not for discharge for first offence (and usually not even for the second or third offence) but milder penalty aimed at correction.

Cabe señalar, que el despido es el último eslabón en la disciplina progresiva; por lo que, es reservado para situaciones donde las acciones disciplinarias anteriores no han conseguido modificar la conducta del empleado o la naturaleza del incidente es de tal gravedad que afecte el buen funcionamiento de la empresa. De hecho, nuestro Tribunal Supremo en *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536 (1979), se expresó al respecto de la siguiente manera:

Constituye una falta aislada que da lugar al despido de un empleado en primera ofensa, aquella que es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.

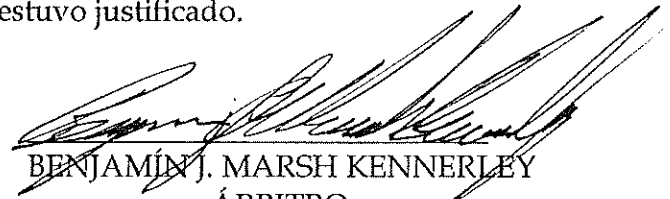
---

<sup>3</sup> *How Arbitration Work, Sixth Edition, BNA, Washington, 2003, pag. 964. Citas omitidas*

A tenor con lo anterior emitimos el siguiente:

**V. LAUDO**

Determinamos que el despido del Querellante estuvo justificado.



BENJAMIN J. MARSH KENNERLEY  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN**

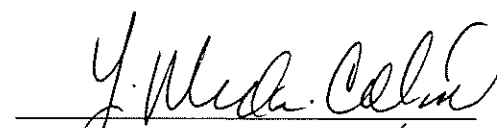
Archivada en autos hoy 12 de febrero de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ABRAHAM COLON, SECRETARIA GENERAL  
UNIÓN DE TRABAJADORES INDUSTRIALES  
DE PUERTO RICO INC  
PO BOX 22014 Station UPR  
SAN JUAN PR 00931-2014

SR OSE LUIS FORTUÑO, GERENTE DE OPERACIONES  
PLAZA LAS AMÉRICAS - LA TERRAZA  
PO BOX 363268  
SAN JUAN PR 00936-3668

LCDO. JOSÉ E CARRERAS ROVIRA, ASESOR UNIÓN  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN P R 00912

LCDO. ALBERTO R. ESTRELLA ARTEAGA, ASESOR PATRONAL  
TORO, COLON, MULLET, RIVERA & SIFRE, PSC  
PO BOX 195383  
SAN JUAN P R 00919-5383



YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III