

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

LISSETTE GARCÍA PEÑA

Apelante

v.

COOPERATIVA DE AHORRO
Y CRÉDITO PEPINIANA

Apelada

KLAN202000917

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
San Sebastián

Civil número:
SS2020CV00251

Sobre:
Despido
Injustificado (Ley
Núm. 80) y Otros

Panel integrado por su presidenta, la jueza Birriel Cardona, y el juez Bonilla Ortiz y la juez Cortés González.

Birriel Cardona, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de marzo de 2021.

Mediante recurso de apelación comparece la señora Lissette García Peña (la apelante) y solicita la revisión de la sentencia emitida el 19 de octubre de 2020 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Sebastián (TPI). El referido dictamen determina que la apelante no ha agotado los remedios contractuales entre las partes litigantes, por lo que procede la desestimación del pleito. El TPI dispuso que la apelante tiene la obligación contractual conforme al convenio colectivo de cumplir con las disposiciones para resolver sus controversias bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios pactados por las partes y, por tanto, tiene que continuar sus reclamos ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA).

Por los fundamentos que se exponen a continuación:
confirmamos la sentencia.

I.

El recurso ante nuestra consideración tiene su génesis en una querrela sobre despido injustificado sustentada en la Ley por Represalias tramitada mediante el procedimiento sumario al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 et als. Se arguye por la apelante, que trabajó para la Cooperativa de Crédito y Ahorro Pepiniana (Cooperativa) desde el mes de marzo de 1989 hasta el 6 de junio de 2019, fecha en que afirma que fue ilegal e injustificadamente despedida.

La apelante aduce que para la fecha del despido ocupaba el puesto regular de oficial de préstamos hipotecarios en la Cooperativa. Destaca, que fue anunciada como testigo en la acción civil de Ivette Mejías v. Cooperativa de A/C Pepiniana, Civil Núm. A2CI201800033 sobre Despido Injustificado, Represalias y Discrimen por Religión, del Tribunal Superior de San Sebastián (el que posteriormente fue referido al Tribunal Superior de Aguadilla, caso civil número A2CI201900033).

Como parte del trámite procesal del mencionado caso, el 2 de mayo de 2019 se le toma una deposición a la apelante. Esta afirma que, como consecuencia de su declaración en contra de la Cooperativa y de su Presidente Ejecutivo, señor Wilson Feliciano (Presidente Ejecutivo) fue despedida veinte días después. Reitera que para ello, se utilizó como subterfugio el cierre del Departamento de Hipotecas, el cual generaba ganancias y cuya cartera ascendía a más de 13.5 millones de dólares.

La apelante y otros empleados de la Cooperativa solicitaron al Presidente Ejecutivo que les dieran audiencia y la oportunidad para reportar una serie de irregularidades, lo que fue denegado. Adicionalmente, informa que realizó una notificación a COSECC,

la que es una entidad reguladora de cooperativas, para denunciar irregularidades de la Cooperativa.

A su vez, aduce que la Federación Central de Trabajadores (FCT) presentó una carta en la que se le indica a la Cooperativa que no estaban de acuerdo con el despido de la apelante. En consecuencia, el 7 de junio de 2019 la Cooperativa contesta la referida comunicación en la que sostiene que la controversia presentada adolece de defectos, lo que crea un asunto de falta de arbitrabilidad.

Así las cosas, el 3 de junio de 2019, la FTC y la Cooperativa presentan ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) el documento "Solicitud para la Designación o Selección de un Árbitro". En dicho escrito, plantean que la controversia a dilucidarse versa sobre despido injustificado solamente.

Entretanto, la Cooperativa fue emplazada el 22 de junio de 2020. Oportunamente, el 15 de julio de 2020 esta presenta su Contestación a la Querella, así como una Moción de Desestimación de la Querella. En esta última, la Cooperativa arguye que la apelante durante su empleo era una empleada unionada, miembro de la FCT. Que esta última, en representación y en beneficio de la apelante, había comenzado voluntariamente un proceso ante el NCA al presentar una reclamación en la que cuestiona la legalidad de su cesantía, todo ello, al amparo del Proceso de Quejas y Agravios contractualmente pactado. Apunta la Cooperativa, que el debido proceso ante el NCA aún no había concluido y que, por ello, la apelante estaba impedida de presentar la Querella ante el TPI ya que tenía que agotar remedios contractuales.

Así las cosas, el 23 de julio de 2020, el TPI emite orden para que en el término de 20 días la apelante exponga su posición sobre la Moción de Desestimación de la Cooperativa.

Consecuentemente, el 6 de agosto de 2020 la apelante presenta su "Oposición a Moción en Solicitud de Desestimación". En dicho escrito, la apelante sostiene que la Cooperativa no puede ir contra sus propios actos ya que, en la contestación inicial de la querella presentada ante el NCA, planteó que la controversia del despido de la querellante no era arbitrable ante dicho foro. Destaca, que surge de la propia Ley 115 de 20 de diciembre de 1991, que la persona que sufre las represalias puede instar una acción civil en contra del patrono. Aduce, que las acciones civiles se presentan ante un tribunal competente y no ante una agencia administrativa como foro de arbitrar. Destaca que quien tiene jurisdicción para ventilar la controversia de la apelante en torno la querella de violación a la Ley 115 por la Cooperativa, lo es el TPI y no el NCA.

Posteriormente, luego de varias incidencias procesales que no es necesario pormenorizar, el TPI emite una sentencia en la que, en ajustada síntesis, determina que la apelante no ha agotado los remedios contractuales por lo que procede la desestimación del pleito ante su consideración. Consigna el TPI que, surge del expediente que luego de comenzado el trámite de arbitraje en el NCA e, incluso, ya habiéndose asignado el árbitro que atendería el asunto, la apelante presenta la Querella en torno a despido injustificado y represalias en contra de la Cooperativa. Añade, que en el convenio colectivo pactado entre FTC y la Cooperativa, específicamente, en el Artículo XII-Procedimiento de Quejas y Agravios el Convenio Colectivo, se dispone:

Sección 1:

Disputa o controversia se define aquí como cualquier violación o discrepancia en relación con los términos de este Convenio, incluyendo diferencias de opinión en cuanto a la interpretación o aplicación del mismo, o cualquier otra controversia que surja entre las partes.

Sección 2:

De surgir según se define aquí, se hará un esfuerzo de buena fe para arreglar, las dificultades siguiendo el procedimiento descrito a continuación:

- A. En caso de cualquier incidente, disputa, controversia o reclamación, o diferencia de opinión, el empleado que crea estar agraviado, someterá el asunto en controversia a su supervisor inmediato o a su representante de esta, en un intento para llegar a un arreglo satisfactorio, dentro de los cinco días laborables después de surgir la controversia. El supervisor inmediato o su representante autorizado dará su contestación por escrito no más tarde de cinco días de ser sometida la controversia. De no ser satisfactoria la solución y/o respuesta que brinde el supervisor inmediato y/o su representante, tendrá un término de cinco días laborables a partir de la notificación de dicha decisión para apelar la misma ante el administrador y/o su representante autorizado, entendiéndose que el Administrador y/o representante autorizado tiene cinco días laborables para resolver sobre la controversia planteada. De igual modo la Cooperativa someterá a la Unión las disputas que entienda que le afecten dentro del mismo término antes mencionado. De no arreglarse satisfactoriamente la controversia, la misma será sometida al procedimiento del arbitraje dentro de los siguientes 10 días laborables después de emitida la decisión de la Cooperativa.

El TPI en su sentencia apunta que:

".....como parte de los acuerdos alcanzados entre la Unión y la Cooperativa, surge una amplitud y libertad para que cualquier controversia se atienda mediante el procedimiento específico y agravios, culminando el mismo -de no poderse resolver la controversia en los pasos anteriores- en el foro de arbitraje. Lo anterior es el acuerdo que rige en la relación obrero-patronal y que, por ende, debe ser cumplido. Es el acuerdo que la querellante y la Unión inicialmente actuaron afirmativamente para cumplir, pero que ahora la querellante pretende obviar.

Cabe señalar que en la anterior disposición, no existe margen para que la parte querellante escoja el foro para presentar su reclamo... Es decir, ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas del convenio colectivo y rechazar otras....

Valga apuntar, que tal cláusula del convenio colectivo no excluye de su alcance las reclamaciones de represalias ni de despido injustificado. Asimismo, según analizado el Reglamento del NCA, así como, el estatuto legal de la Núm. 115, supra, tampoco existe limitación alguna que prohíba ventilar las aludidas acciones frente un árbitro. Así pues, ambas causas de acción en cuestión son arbitrables ante el NCA, cónsono con los acuerdos en el convenio colectivo y las obligaciones entre

las partes para resolver sus controversias bajo un proceso de quejas y agravios. Se destaca que, aún cuando la cláusula en cuestión es clara, si la misma generara alguna duda sobre su alcance, el ordenamiento jurídico que rige exige que la balanza se incline a favor del arbitraje, especialmente en controversias obrero-patronales. Por ende, **se sostiene que el pacto vinculante entre las partes fue someterse a un proceso de arbitraje para resolver disputas y agravios como las de este caso.**" (Énfasis Suplido)

Inconforme, la parte apelante presenta el presente recurso de apelación, mediante el cual adjudica al TPI la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL EMITIR SENTENCIA DESESTIMANDO LA QUERRELLA POR NO AGOTAR LOS REMEDIOS CONTRACTUALES PARA DILUCIDAR LA CONTROVERSIA DEL DESPIDO POR VIOLACIÓN DE LA LEY DE REPRESALIAS ANTE EL NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE A PESAR DE QUE: (A) LA MISMA LEY PROVEE PARA ACUDIR DIRECTAMENTE ANTE EL TRIBUNAL SIN TENER QUE AGOTAR REMEDIOS ADMINISTRATIVO, (B) NO HUBO ACUERDO PARA TRAMITAR LA ACCIÓN DE REPRESALIA ANTE EL FORO DE ARBITRAJE, (C) EL REGLAMENTO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO INCLUYE LAS REPRESALIAS DENTRO DE LAS ACCIONES SOBRE LAS CUALES SE PUEDA PACTAR SOMETER DISPUTAS LABORALES SOBRE REPRESALIAS PORQUE NO LAS INCLUYE EN EL LISTADO DE ACCIONES QUE PUEDEN VERSE O COMO ANTE EL ÁRBITRO POR ACUERDO ENTRE LAS PARTES, (D) EL PLANTEAMIENTO INICIAL DE LA APELADA FUE FALTA DE ARBITRABILIDAD, LO CUAL SIGNIFICA UNA CONTRADICCIÓN Y (E) LA SOLICITUD PARA NOMBRAMIENTO DE ÁRBITRO DICE QUE LA CONTROVERSIA ES DESPIDO INJUSTIFICADO, NO MENCIONA REPRESALIAS, POR LO QUE LA ACCIÓN O REPRESALIAS NUNCA ESTUVO SOMETIDO COMO CONTROVERSIA ANTE EL FORO DE ARBITRAJE Y EL REGLAMENTO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ESTABLECE QUE EN TODO CASO ES EL PROMOVENTE QUIEN ESCOGE EL FORO.

ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL EMITIR LA SENTENCIA DESESTIMANDO LA QUERRELLA POR NO AGOTAR LOS REMEDIOS CONTRACTUALES PARA DILUCIDAR LA CONTROVERSIA SOBRE REPRESALIAS, CUANDO EL PROPIO REGLAMENTO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ESTABLECE EN EL ARTÍCULO II (C) QUE LA NORMA GENERAL DE QUE NO SE VENTILARÁN ANTE LOS ÁRBITROS DEL NEGOCIADO LOS CASOS DE DISCRIMEN, DE HECHO LA LEY 115 CONTRA REPRESALIAS (29 LPRA 194, ET SEQ.) PROVEE PARA EL ACCESO DIRECTO AL TRIBUNAL SIN TENER QUE AGOTAR REMEDIOS ADMINISTRATIVOS Y ASÍ SURGE DE LA JURISPRUDENCIA (VÉASE RIVERA PRUDENCIO V.

MUNICIPIO DE SAN JUAN) 2007 TSPR 19 Y SU PROGENIE).

Antes de comenzar el análisis sobre los errores alegados, conviene delimitar brevemente el trasfondo normativo aplicable al recurso ante nos.

II.

-A-

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991 es un estatuto de carácter reparador que prohíbe el discrimen contra un empleado por ofrecer o intentar ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico. La ley provee para que todo empleado que fuese despedido, amenazado u objeto de discrimen en el empleo por motivo de represalia, pueda instar una acción civil contra el patrono dentro de los tres años próximos a la fecha cuando ocurrió dicha violación. 29 L.P.R.A. sec. 194a. Cintrón v. Ritz Carlton, 162 DPR 32 (2004); 160 Marín v. Fastening System, Inc., 142 DPR 499 (1997). A. Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, 6ta ed. rev., [ed. del autor], 1999, pág. 250.

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 115, *supra*, indica claramente que con esta ley se procura ratificar "la protección de los empleos de los trabajadores, tanto de las instrumentalidades del Estado Libre Asociado como del sector privado, cuando comparecen ante la Legislatura o alguna de sus comisiones, y ante foros administrativos o judiciales para colaborar con dichos foros". 1991 (Parte 1) Leyes de Puerto Rico 957. Por ser la Ley Núm. 115, *supra*; un estatuto de carácter laboral, toda duda en cuanto a su interpretación y alcance debe resolverse a favor del obrero o empleado, para de esta forma adelantar los principios reparadores y sociales que animan nuestra legislación laboral. Así se logra

garantizar la mayor protección de los derechos a nuestras trabajadoras y trabajadores. E.g., Rosario v. Dist. Kikuet, Inc., 151 DPR 634 (2000); Irizarry v. J. & J. Cons. Prods. Co., Inc., 150 DPR 155, 164 (2000); Méndez v. F.S.E., 140 DPR 375 (1996).

-B-

Ahora bien, es también norma reconocida en nuestro ordenamiento jurídico que el procedimiento acordado en un convenio colectivo para procesar quejas y agravios, y para su decisión o arbitraje, se debe cumplir estrictamente. Hermandad Unión de Empleados v. F.S.E., 112 DPR 51, 53 (1982); San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 DPR 86, 90 (1975). Buena Vista Dairy, Inc. v. J.R.T., 94 DPR 624, 631 (1967). En San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., supra, pág. 89, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció lo siguiente:

“Bajo la vigencia de un convenio, según un patrono no puede hacer caso omiso de la unidad contratante y negociar individualmente con cada empleado por separado, tampoco puede el empleado desentenderse del convenio y actuar como si el mismo no existiese. Igualmente ocurre en lo referente a la dilucidación de los asuntos que deben ir a los comités de quejas y agravios establecidos por el convenio. Como dijimos en Rivera Adorno, supra, ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas del convenio colectivo y rechazar otras. El convenio es un contrato y vincula a ambas partes por igual.”

En esa opinión, se resuelve que cuando en un convenio colectivo se incluyen cláusulas en las cuales se dispone para el procesamiento de quejas y su arbitraje, estas deben ser observadas por todos los que intervienen en las relaciones obrero-patronales. Esto incluye a los obreros, los patronos, las uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los tribunales. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., supra, pág. 90. Asimismo, “no puede permitirse que la implementación de un procedimiento de arbitraje, previamente pactado, dependa de los deseos de una de

las partes de comparecer al mismo". Hermandad Unión de Empleados v. F.S.E., *supra*, pág. 56. Véanse: AAA v. UIA, *supra*; HIETEL v. PRTC, 182 DPR 451, 462 (2011); J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp., 119 DPR 62, 69 (1987).

Lo anterior es cónsono con la política pública adoptada por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cual busca disponer de medios adecuados para resolver pacíficamente las controversias obrero-patronales. Art. 1 de la Ley de Relaciones del Trabajo, *supra*, 29 LPRA sec. 62. Además, es menester destacar que, en nuestro país existe una vigorosa política pública a favor del arbitraje obrero-patronal. Depto. Educación v. Díaz Maldonado, 183 DPR 315, 325 (2011); C.O.P.R. v. S.P.U., 181 DPR 299, 323 (2011); Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc., 144 DPR 673, 682 (1998); Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 DPR 986, 995 (1993); Pagán v. Fund. Hosp. Dr. Pila, 114 DPR 224, 232 (1983); Beauchamp v. Dorado Beach Hotel, 98 DPR 633, 639 (1970). Esto es así, pues se ha reconocido que el arbitraje constituye un medio más apropiado que los tribunales para resolver controversias, por ser más flexible, y menos técnico y oneroso. Aut. Puertos v. HEO, 186 DPR 417, 425 (2012); Depto. Educación v. Díaz Maldonado, *supra*, pág. 325; C.O.P.R. v. S.P.U., *supra*, pág. 324; Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc., *supra*, pág. 682; Martínez Rodríguez v. A.E.E., *supra*, pág. 995; Pagán v. Fund. Hosp. Dr. Pila, *supra*, pág. 228; Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales, 87 DPR 118, 127 (1963).

Con el beneficio de las comparecencias de las partes, procedemos a resolver.

III.

En apretada síntesis, resumimos las alegaciones de las partes, quienes discuten conjuntamente los errores señalados.

La parte apelante destaca que el Reglamento del Negociado del Conciliación y Arbitraje no incluye la Ley de Represalias como una de las leyes donde se puede estipular el arbitraje. Es por lo anterior, que en el documento intitulado "Solicitud para Designación o Selección de Árbitro" presentado por la FCT y la Cooperativa en la descripción de la controversia se hizo plasmar claramente lo siguiente: "Alegación de la Unión: El despido es injustificado"; Alegación del Patrono: Procede el despido". Aduce que en forma o manera alguna se presenta ante el NCA la violación por represalias al amparo de la Ley 115, *supra*. Reitera que la Cooperativa no puede ir contra sus propios actos ya que se planteó ante el NCA que la controversia a dilucidarse ante dicho foro lo sería única y exclusivamente despido injustificado, excluyendo la reclamación de la apelante por represalias bajo la Ley 115, *supra*. La parte apelante sostiene que el foro de arbitraje no garantiza un descubrimiento de prueba amplio, ni la aplicación de las Reglas de Evidencia y de Procedimiento Civil. Arguye que en el Tribunal dice tienen esas garantías, además de un remedio completo. Afirma que no procede desestimar la causa de acción en el tribunal por no agotar remedios de convenio ante la NCA, cuando ni siquiera estaba sometida la controversia sobre represalias ante dicho foro y la ley da acceso directo al foro judicial.

La apelada arguye que el Reglamento del NCA en el Art. II (d) expresamente dispone que la selección de foro procede en casos de disputas laborales sobre discriminación cuando las partes lo pacten en el convenio y que no esté prohibido por el ordenamiento jurídico. Afirma que, en ningún momento se habla de que la acción de represalia esté expresamente excluida de la jurisdicción de un árbitro del NCA, contrario a lo que argumenta la apelante.

Arguye, la parte apelada que el Tribunal Supremo ha sido claro en resolver que existe una presunción de arbitrabilidad cuando el contrato contiene una cláusula de arbitraje. World Films, Inc. v. Paramount Pictures Corp., 125 DPR 352 (1990). Apunta a que existe una fuerte política pública favorable al arbitraje, toda duda con respecto a si procede el mismo debe resolverse en la afirmativa. Municipio de Mayagüez v. LeBron, 167 DPR 713,720 (2006); Paine Webber v. Soc. de Gananciales, 151 DPR 307 (2000); U.C.P.R. v. Triangle Engineering Corp., 136 DPR 133 (1994); World Films v. Paramount Pictures Corp., 125 DPR 352 (1990); Mc Gregor-Doniger v. Tribunal Superior, 98 DPR 864 (1970).

De otra parte, la parte apelada reitera que la doctrina de agotamiento de remedios administrativos establece que se deben agotar los remedios administrativos antes de acudir a los tribunales de justicia. Acevedo Ramos v. Municipio de Aguadilla, 153 DPR 788 (2001). Reitera que corresponde a la querellante y a su Unión, el establecer en el formulario de "Solicitud para designación o selección de árbitros" todas las reclamaciones que querían que se atendieran en dicho foro, tomando en consideración la amplitud y liberalidad pactada entre las partes. Destaca, que ninguna parte del Convenio Colectivo dispone que la Unión puede escoger el foro en el cual puede presentar sus reclamos. Aduce que, dicha sección establece un procedimiento claro, taxativo y vinculante para todas las partes. Por lo que, conforme dicha disposición, en este caso, el foro de arbitraje es quien ostenta la jurisdicción para adjudicar sobre los reclamos presentados ante sí. Reitera que la apelante tenía que escoger las reclamaciones en el formulario provisto y si deseaba cuestionar la legalidad de su terminación, y no obstante, contó por sólo refundar la del despido no incluyendo el reclamo de represalias.

Finalmente, arguye la Cooperativa que procede desestimar el recurso de su faz, cónsono con la vigorosa política pública existente en Puerto Rico a favor de arbitraje obrero-patronal, en la cual se favorece que las partes agoten los remedios contractuales previo a acudir a los tribunales. Aduce que, el foro arbitral resulta ser más económico, informal y flexible, por lo que el Alto Foro lo ha favorecido vehementemente.

Habiendo examinado cuidadosamente las contenciones de ambas partes, así como el derecho aplicable antes mencionado; concluimos que no es correcto el razonamiento de la apelante. Lo cierto es que, el TPI actuó correctamente al desestimar la demanda incoada por la apelante y al sostener que la apelante tiene la obligación contractual conforme al convenio colectivo de cumplir con las disposiciones aludidas anteriormente, para resolver sus controversias bajo el procedimiento de quejas y agravios pactado entre las partes. Y, por tanto, continuar sus reclamos ante el NCA. Todo ello en atención a que el ordenamiento jurídico que rige en Puerto Rico, exige que el foro judicial se abstenga de intervenir hasta tanto se complete la etapa de arbitraje.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se **CONFIRMA** la *Sentencia* apelada.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones