

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

FEDERACION CENTRAL DE
TRABAJADORES EN
REPRESENTACIÓN DE
JOSÉ MEDINA

Apelantes

v.

DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO Y RECURSOS
HUMANOS, NEGOCIADO DE
CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE; VAQUERÍA
TRES MONJITAS, INC.

Apelados

KLAN202200018

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

Caso número:
SJ2021CV04662

Sobre:
Impugnación de
Laudo del Caso
A-17-3145

Panel especial integrado por su presidente, juez Rodríguez Casillas, jueza Rivera Pérez y juez Aldebol Mora¹.

Aldebol Mora, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de agosto de 2023.

Comparece la Federación Central de Trabajadores (FCT o la parte peticionaria), en representación del Sr. José Medina (señor Medina o el peticionario) y solicita la revocación de la Sentencia emitida el 22 de noviembre de 2021, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, notificada el 23 de noviembre de 2021. Mediante la referida Sentencia, el foro primario declaró No Ha Lugar la Petición de Revisión Judicial presentada por FCT, en representación del señor Medina y confirmó el Laudo de Arbitraje emitido el 23 de junio de 2021, por el Árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo (NCA), Jorge E. Rivera Delgado, que desestimó la querrela por despido injustificado y represalias presentada por la FCT en contra de Vaquería Tres Monjitas (VTM), por no ser arbitrable sustantivamente conforme al Convenio Colectivo entre las partes.

¹ Mediante Orden Administrativa OATA-2023-001 de 9 de enero de 2023, se designó a la Hon. Waleska Aldebol Mora en sustitución de la Hon. Gina Méndez Miró.

Por los fundamentos que pasamos a exponer, acogemos el recurso presentado por la FCT como un recurso de *certiorari*, expedimos el auto solicitado y revocamos parcialmente el dictamen recurrido.

I

La FCT, en representación del señor Medina, presentó una Querrela por despido injustificado en contra de VTM, ante el NCA. (Caso A-17-3145). El 27 de abril de 2016, la FCT presentó *Solicitud para Designación o Selección de Árbitro* ante el NCA, en la que expresamente indicó que su solicitud era para adjudicar la controversia sobre despido injustificado.²

En un procedimiento paralelo, el 24 de marzo de 2017, el señor Medina presentó una reclamación por despido injustificado, represalia y daños ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Orocovis, mediante el procedimiento sumario que provee la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* (Civil Núm. B4CI201700120).³ Por su parte, VTM solicitó la desestimación sumaria de la reclamación presentada por el señor Medina.

Mediante *Sentencia Sumaria* emitida el 28 de mayo de 2019, en el caso con designación alfanumérica B4CI201700120, el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Orocovis, declaró ha lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria presentada por VTM **y desestimó sin perjuicio la reclamación del señor Medina** para que el trámite continuara en el foro adecuado y competente. El Tribunal de Primera Instancia, Sala de Orocovis, concluyó que la reclamación por despido injustificado debía tramitarse conforme al procedimiento pactado entre las partes y en el foro escogido por estas; que surgía de los autos del caso que ya la FCT había presentado una reclamación en el NCT en contra de VTM por el alegado despido injustificado del señor Medina, en el caso número A-17-3145 y que la causa

² Véase Apéndice 4 del Recurso presentado por la FCT, pág. 20.

³ Véase Apéndice 6 del Recurso presentado por la FCT, págs. 33-40.

de represalia no podía utilizarse por el señor Medina para evadir el procedimiento dispuesto por el Convenio Colectivo.⁴

Así las cosas, el 15 de marzo de 2021, se celebró la Vista de Arbitraje en la que el abogado de la FCT y del señor Medina, el Lcdo. Víctor Rivera Ríos, aclaró que el caso era uno sobre despido injustificado y que se presentarían unos hechos en evidencia para probarlo. En esa fecha, la FCT presentó *Proyecto de Sumisión de la Unión* ante el NCT en el caso núm. A-17-3145 en el que incluyó expresamente lo siguiente:

Que el Honorable Árbitro determine que el despido del Sr. José Medina fue un despido injustificado y represalia por este haber presentado unas quejas.

Que el Honorable Árbitro determine que el despido del Sr. José Medina no era justificado porque la política de armas era ambigua y los empleados y supervisores tenían conocimiento que Medina, empleados y supervisores portaban armas.

Que el Honorable Árbitro determine que el Departamento de Recursos Humanos tenía conocimiento sobre la portación de armas de Medina, empleados y supervisores porque estos se lo mostraban al personal de Recursos Humanos, quienes eran los guardias de seguridad.

Que el Honorable Árbitro determine que la Querrela de Despido Injustificado del querellante es arbitrable sustantivamente porque el Tribunal determinó que el querellante debía agotar el procedimiento ante el Negociado como foro adjudicativo y la desestimación sería un fracaso de [la] justicia.⁵

El *Proyecto de Sumisión de la Compañía*, presentado por VTM ante el NCA incluyó expresamente lo siguiente:

Que el Honorable árbitro determine si la querrela es arbitrable sustantivamente. De no serlo que desestime la querrela.

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del Sr. José Medina, estuvo justificado o no, conforme al derecho aplicable.

De haber estado justificado, desestime la querrela en su totalidad y ordene el cierre con perjuicio de la misma. De no haber estado justificado, ordene el pago exclusivo dispuesto en la Ley 80 de 30 de mayo de 1976.⁶

Debido a que las partes no se pudieron poner de acuerdo, respecto a la sumisión, se determinó que el asunto a resolver era el siguiente:

Determinar si la querrela del Sr. José G. Medina, querellante, es o no arbitrable, desde el punto de vista sustantivo, y proveer un remedio congruente.⁷

⁴ Véase Apéndice 5 del Recurso presentado por la FCT, págs. 21-31.

⁵ Véase Apéndice 11 del Apéndice el Recurso presentado por la FCT, pág. 120.

⁶ *Íd.*, pág. 121.

⁷ Véase Apéndice 1 del Recurso presentado por la FCT, pag. 2.

En lo pertinente, el Convenio Colectivo entre la FCT y VTM establece en el Artículo VIII, Sección 1 lo siguiente:

ARTÍCULO VIII
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

SECCIÓN 1:

Toda queja y agravio relacionada con la administración o interpretación a las cláusulas de este convenio, que en algún modo afecte a los empleados cubiertos por este convenio y solamente durante la vigencia del mismo, deberán ser sometidas o presentadas sujetas a lo pactado en este artículo que será el vehículo exclusivo para la resolución de toda queja y/o agravio.

No se entenderá que es una queja y agravio, para propósitos de este artículo cualquier reclamación sobre discrimen en el empleo bajo leyes locales y/o federales, incluyendo represalias, así como cualquier reclamación que pueda conllevar resarcimiento por daños y perjuicios.⁸

Mediante el Laudo emitido el 23 de junio de 2021, el Árbitro del NCA desestimó la querrela presentada por la FCT, en representación del señor Medina por entender que esta no es sustantivamente arbitrable. Razonó el Árbitro que el proyecto de sumisión presentado por el señor Medina solicitaba resolver que el alegado despido injustificado fue una represalia y que el Convenio Colectivo entre las partes, el cual le confería jurisdicción al Árbitro, expresamente excluye dicho asunto del procedimiento de quejas, agravios y arbitraje.

Así las cosas, la FCT, en representación del señor Medina, presentó *Petición de Revisión Judicial* sobre impugnación de laudo ante el Tribunal de Primera Instancia. En esencia, la FCT alegó que el Laudo emitido el 23 de junio de 2021, por el Árbitro del NCA, está incompleto y es errado en derecho, toda vez que no atendió su reclamación de despido injustificado, lo cual está dentro del ámbito de jurisdicción del NCA, conforme al Convenio Colectivo suscrito por las partes.

Por su parte, el 30 de agosto de 2021, VTM se opuso a la solicitud de revisión sobre impugnación de laudo presentada por la FCT ante el foro primario. En síntesis, VTM argumentó que el Laudo fue emitido conforme a derecho y que, conforme con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, el

⁸ Véase Apéndice 7 del Recurso presentado por la FCT, pág. 49.

Árbitro estaba impedido de adjudicar una reclamación sobre represalias mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Mediante Sentencia emitida el el 22 de noviembre de 2021, notificada el 23 de noviembre de 2021, el foro *a quo*, declaró No Ha Lugar la Petición de Revisión Judicial presentada por FCT, en representación del señor Medina y confirmó el Laudo de Arbitraje emitido el 23 de junio de 2021, por el Árbitro NCA que desestimó la querella presentada por la FCT en contra de VTM, por no ser arbitrable sustantivamente conforme al Convenio Colectivo entre las partes.⁹ Concluyó el foro primario que, del proyecto de sumisión presentado por el señor Medina, este le solicitó al Árbitro determinar si su despido fue injustificado y en represalia por haber presentado unas quejas. Destacó el Tribunal de Primera Instancia en la Sentencia que nos ocupa, que la controversia planteada no es si el despido fue injustificado, sino si VTM actuó en represalias al despedirlo. Razonó el foro primario que al determinar que no tenía jurisdicción para entender en la reclamación de represalia, el Árbitro del NCA realizó una interpretación plausible del Convenio Colectivo.

El 8 de diciembre de 2021, el señor Medina presentó *Moción Solicitando Enmiendas o Determinaciones Iniciales o Adicionales bajo la Regla 43 y Solicitando Reconsideración Bajo la Regla 47 Sobre Sentencia de 23 de noviembre de 2021*. Argumentó que erró el foro *a quo* al resolver que se presentó solo una causa de acción por represalias, cuando existían dos; una de despido injustificado y otra de represalias. Razona que es un error de derecho concluir que la totalidad de la querella no es arbitrable, cuando no procedía desestimar la causa de acción por despido injustificado.

Mediante *Resolución*, emitida y notificada el 9 de diciembre de 2021, el foro primario declaró No Ha Lugar la *Moción Solicitando Enmiendas o Determinaciones Iniciales o Adicionales bajo la Regla 43 y Solicitando*

⁹ Véase Apéndice 17 del Recurso presentado por la FCT, págs. 187-198.

Reconsideración Bajo la Regla 47 Sobre Sentencia de 23 de noviembre de 2021.

Inconforme, la FCT en representación del señor Medina recurre ante nos mediante el recurso de epígrafe y señala la comisión de los siguientes errores por parte del foro primario:

- A. ERRÓ EL TPI AL CONFIRMAR EL LAUDO INCOMPLETO YA QUE DICHO LAUDO SOLO RESOLVIÓ LA FALTA DE JURISDICCIÓN POR LA RECLAMACIÓN DE REPRESALIA Y NO RESOLVIÓ LA RECLAMACIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO.
- B. ERRÓ EL TPI AL DESESTIMAR ERRÓNEAMENTE LA PETICIÓN EN SU TOTALIDAD YA QUE EL LAUDO ES ERRÓNEO EN DERECHO Y UN FRACASO A LA JUSTICIA.
- C. ERRÓ EL TPI AL DECLARAR SIN LUGAR LA SOLICITUD DE RECONSIDERACIÓN YA QUE CONFUNDIÓ LAS CAUSAS DE LAS ACCIONES CON LOS MEDIOS DE PRUEBA AL RESOLVER QUE EXISTE IDENTIDAD ENTRE LA RECLAMACIÓN DE REPRESALIA Y LA RECLAMACIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO.

El 20 de enero de 2022, VTM compareció ante nos mediante *Oposición a la Expedición del Auto de Certiorari*. En síntesis, VTM sostiene que no incidió el foro primario al confirmar el Laudo mediante el cual el Árbitro del NCA se declaró sin jurisdicción para atender la controversia referente al despido del señor Medina. Razona VTM, que el asunto planteado, a resolver por el Árbitro, era determinar si el despido del señor Medina fue injustificado y en represalia y que, como bien concluyó el Árbitro del NCA, conforme al Convenio Colectivo entre las partes, dicha controversia no es arbitrable sustantivamente por incluir un reclamo de represalia.

El 5 de agosto de 2022, el señor Medina presentó *Moción en Cumplimiento de Orden y Sometiendo Transcripción de la Prueba Oral* a la que anejó la Transcripción de la *Vista Arbitraria* celebrada el 15 de marzo de 2021 ante el Árbitro del NCA.

El 25 de octubre de 2022, el señor Medina presentó Alegato Suplementario en el que argumenta que no deben confundirse las causas de acciones con los medios de prueba; y que la causa de acción por despido injustificado es distinta a la causa de acción por represalias.

Finalmente, sostiene que procede la revocación parcial de la Sentencia apelada, así como del Laudo, confirmado por el foro primario, a los únicos fines de establecer que el NCA tiene jurisdicción para adjudicar la controversia sobre despido injustificado.

El 28 de noviembre de 2022, VTM presentó *Alegato de Réplica a Alegato Suplementario*. En síntesis, reitera que el señor Medina presentó únicamente una reclamación de despido por represalia y no un reclamo de despido injustificado, por lo que no incidió el Árbitro al declararse sin jurisdicción, ni el foro primario al confirmarlo.

II

A.

El recurso de *certiorari* es el mecanismo discrecional disponible para que un tribunal apelativo revise las resoluciones y órdenes interlocutorias de un tribunal de menor jerarquía. Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRR Ap. V, R. 52.1; *Rivera Gómez y otros v. Arcos de Dorados Puerto Rico, Inc. y otros*, 2023 TSPR 65, resuelto el 8 de mayo de 2023; *Torres González v. Zaragoza Meléndez*, 2023 TSPR 46, resuelto el 12 de abril de 2023; *Caribbean Orthopedics v. Medshape et al.*, 207 DPR 994, 1004 (2021); *Rivera Figueroa v. Joe's European Shop*, 183 DPR 580, 596 (2011).

La revisión de las órdenes y sentencias emitidas por el foro primario, confirmando, modificando, corrigiendo o revocando un laudo de arbitraje, son revisables mediante el recurso de *certiorari* ante el Tribunal de Apelaciones. La Regla 32(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRR Ap. XXII-B, R. 32(D), establece que el recurso de *certiorari* para revisar una sentencia final en la que el TPI revisó un laudo de arbitraje, se formalizará mediante la presentación de una solicitud dentro del término de cumplimiento estricto de los treinta (30) días siguientes a la fecha del archivo en autos de copia de la notificación de la resolución u orden recurrida. *Constructora Estelar v. Aut Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 23 (2011).

Como es sabido, nuestro Tribunal Supremo ha establecido que el Tribunal de Primera Instancia está facultado para actuar como organismo

revisor de los laudos de arbitraje que emita el Negociado de Arbitraje. *Hosp. del Maestro v. U.N.T.S.*, 151 DPR 934 (2000); *Corp. Cred. Des. Com. Agrícola v. U.G.T.*, 139 DPR 490, 494 (1995); *U.G.T. v. Challenger Caribbean Corp.*, 126 DPR 22 (1990).

Con el propósito de que podamos ejercer de una manera sabia y prudente nuestra facultad discrecional de entender o no en los méritos de los asuntos que nos son planteados mediante el recurso de *certiorari*, la Regla 40 del Reglamento de nuestro Tribunal, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40, establece los criterios que debemos tomar en consideración al atender una solicitud de expedición de un auto de *certiorari*. Esta Regla dispone lo que sigue a continuación:

El [T]ribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de *certiorari* o de una orden de mostrar causa:

(A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.

(B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.

(C) Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.

(D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.

(E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.

(F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.

(G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia. 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40.

B.

En Puerto Rico existe una clara política pública a favor de los mecanismos alternos de resolución de disputas como resulta ser el arbitraje. *Paine Webber v. Soc. de Gananciales*, 151 DPR 307, 312-313 (2000); *UCPR v. Triangle Engineering Corp.*, 136 DPR 133 (1994); *Reglamento de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos*, 4 LPRA

Ap. XXIX, R.1.01. En su concepción más abarcadora, el arbitraje constituye la alternativa existente más formal a la adjudicación y al litigio judicial, proceso mediante el cual las partes en disputa someten y presentan su caso ante un tercero neutral que está investido con la facultad de rendir una decisión. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 322 (2011). Como mecanismo de solución de disputas, el arbitraje obrero-patronal representa un medio más apropiado que los tribunales para resolver las controversias que emanan de la relación contractual entre las partes, ya que es menos técnico, más flexible y menos oneroso. *Íd.*

Una vez se somete la disputa ante un árbitro para su resolución, las partes, en efecto, sustituyen a las cortes por el árbitro para la determinación de todas las cuestiones de hecho y de derecho sustantivo y renuncian al derecho a litigar tales cuestiones ante los tribunales. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra, pág. 326, citando a *López v. Destilería Serrallés*, 90 DPR 245 (1964). Al ejercer esta función, el árbitro se debe adherir a la esencia del convenio colectivo y el acuerdo de sumisión. *Junta de Relaciones del Trabajo v. N.Y. & P.R. Co.*, 69 DPR 782 (1949).

El Tribunal Supremo ha reiterado que la interpretación que realiza el árbitro de lo acordado en un convenio colectivo ha de recibir de los foros revisores una gran deferencia. *J.R.T. v. Junta Adm. de los Muelles Municipales de Ponce*, 122 DPR 318, 325 (1988). El arbitraje pactado en el convenio colectivo constituye una herramienta ideal que fortalece la negociación colectiva. *Íd.* Mediante su uso se busca promover la paz y la estabilidad en el campo obrero patronal, por lo que a su validez y eficacia se le debe otorgar gran deferencia por parte de los tribunales. *Íd.* Constituye el trámite ideal y adecuado para resolver disputas obrero-patronales de modo rápido, cómodo y menos costoso. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62 (1987). La **arbitrabilidad sustantiva** es la determinación de si el convenio colectivo obliga a las partes a someter a arbitraje una controversia en particular. *World Films, Inc. v. Paramount Pict. Corp.*, 125 DPR 352, 361 (1990). La autoridad de los árbitros para

resolver una controversia “queda definida por el lenguaje del convenio colectivo o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes”. *U.G.T. v. Corp. Difusión Pub.*, 168 DPR 674, 683 (2006).

La política de auto restricción judicial que informa el proceso de arbitraje define con meridiana claridad la interacción existente entre el arbitraje y el poder judicial. *JRT v. New York and Porto Rico Steamship*, 69 DPR 782 (1949). A tenor, nuestro foro de última instancia ha establecido que, ante un convenio de arbitraje, lo más prudente es la inhibición judicial, aunque la intervención de los Tribunales no esté vedada. *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, 170 DPR 443, 449 (2007); *UCPR v. Triangle Engineering Corp.*, supra.

Un laudo no puede anularse por meros errores de criterio ya sean éstos en cuanto a la ley o en cuanto a los hechos. *Autoridades Sobre Hogares v. Tribunal Superior*, 82 DPR 344, 353 (1961). En la misma tónica se ha manifestado que la revisión de los laudos de arbitraje se limita a las instancias en las que quede demostrada la existencia de fraude, conducta impropia del árbitro, falta del debido proceso de ley, violación a la política pública, falta de jurisdicción o que el laudo no resuelve todos los asuntos en controversia. *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, supra; *Febus v. MARPE Const. Corp.*, 135 DPR 206, 218 (1994); *S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 832, 836 (1977).

Ahora bien, esta norma de autolimitación encuentra una excepción cuando las partes pactan que los laudos de arbitraje se emitirán conforme a derecho. *Aut. Puertos v. HEO*, 186 DPR 417, 427 (2012). Entonces, los árbitros están obligados a resolver las controversias según las doctrinas legales prevalecientes y aceptadas. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, pág. 427; *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 329 (2011). En aquellas instancias en las que los laudos se deban emitir conforme a derecho, la revisión judicial será más incisiva, por lo cual los tribunales podrán enmendar errores jurídicos relacionados al derecho aplicable. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, pág. 427; *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 DPR 347, 353 (1999)

La auto restricción de los tribunales debe ceder cuando el convenio o el acuerdo de sumisión consignent expresamente que el laudo debe ser resuelto conforme al derecho aplicable. *JRT v. Orange Crush de Puerto Rico*, 80 DPR 292 (1958). En este sentido, cuando un convenio colectivo disponga que el laudo se emita conforme a derecho, la intervención judicial en la revisión del laudo está ampliamente justificada. D. Fernández Quiñónez, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Colombia, Ed. Forum, 2000, pág. 566, según citado en *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra. Ante lo cual, el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo del derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, supra (1987). De este modo, si un laudo se debe emitir conforme a derecho, la esencia del convenio exige que el remedio otorgado y la decisión final del árbitro estén condicionados por las disposiciones legales vigentes en nuestro ordenamiento legal, ya que así lo ha pactado las partes. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra, pág. 332.

Si el convenio pactado por las partes dispone que el laudo de arbitraje será conforme a derecho, los tribunales estamos facultados para revisar los méritos jurídicos del laudo, lo que es, determinar si medió error por parte del árbitro en la apreciación de los hechos y el derecho aplicable. Lo anterior procederá, siempre y cuando los errores señalados estén sostenidos por la evidencia compilada en el expediente. Ciertamente, aún en estos casos, los tribunales de instancia no deben inclinarse a decretar la nulidad del fallo a menos que efectivamente el mismo no haya resuelto la controversia conforme a derecho. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 26, 33-34 (2011).

Una discrepancia de criterio con el laudo no justifica la intervención judicial pues destruye los propósitos fundamentales del arbitraje de

resolver las controversias rápidamente, sin los costos y demoras del proceso judicial. *Rivera v. Samaritano & Co., Inc.*, 108 DPR 604 (1979).

C.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* (Ley 80), fue creada con el propósito de atender todo lo relacionado al despido de trabajadores en la empresa privada y las circunstancias en que un patrono así lo puede hacer. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011); *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 904 (2011). La Ley 80 se aprobó “con el fin primordial de proteger de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013) citando, la Exposición de Motivos de la Ley 80. En esencia, dicha ley establece que todo empleado que sea despedido de su cargo, sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono una compensación conocida como la mesada. Artículo 1 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185a; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 905.

Por estar ante una legislación de naturaleza reparadora, los tribunales están obligados a interpretar la Ley 80 de manera liberal a favor de los derechos del trabajador, resolviendo toda duda a favor del obrero para así cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 906; *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 951 (2011). La Ley 80 también tiene una función coercitiva y, un objetivo desalentador contra el capricho patronal. *Íd.* Por tanto, la Ley 80 tiene un valioso propósito social y coercitivo, a saber, sancionar que un patrono despida a su empleado o empleada, salvo que demuestre una causa justificada para ello. *Jusino et*

al., v. Walgreens, 155 DPR 560, 571 (2001); Véase, además, *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643, 653 (2014).

En ese orden, el Artículo 2 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185b, define, aunque no taxativamente, las instancias en que se justifica el despido de un empleado:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

Los primeros tres supuestos de justa causa para el despido son conductas atribuibles al empleado, mientras que los últimos tres se le atribuyen al patrono. *Romero v. Cabrer Roig*, supra, págs. 651-652; *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013); *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, supra, pág. 950; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 376 (2001). No obstante, en todos los casos, se considera despido

justificado aquel cuya motivación responde al adecuado y normal funcionamiento del negocio, más no el caprichoso o arbitrario. *Íd.*, págs. 376-377; *Jusino et al., v. Walgreens*, supra, pág. 575; *Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, Inc.*, 153 DPR 223 (2001).

De otra parte, la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como la *Ley de Represalias en el Empleo* (Ley Núm. 115-1991), 29 LPRÁ sec. 194 *et seq.*, prohíbe que un patrono despida, amenace o discrimine contra un empleado con relación a los términos y condiciones de su empleo, incluyendo beneficios, compensación, entre otros, porque ofrezca o intente ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial. 29 LPRÁ sec.194a(a). *Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico*, 188 DPR 129, 136 (2013); *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759, 765 (2011). Su interpretación judicial debe ser liberal y amplia de manera que garantice la mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores. Por lo tanto, toda duda en cuanto a su aplicación deberá resolverse a favor del empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, supra, pág. 688.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 115-1191, *supra*, a su vez, establece que cualquier persona que alegue una violación al estatuto puede instar una acción civil en contra de su patrono dentro del término de tres (3) años de que ocurra la violación y solicitar que “se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado”. 29 LPRÁ sec. 194a(b). La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de [la Ley]. 29 LPRÁ sec. 194a(b).

Para establecer un caso de represalias bajo la Ley Núm. 115-1991, *supra*, el empleado puede: (a) probar mediante evidencia directa o circunstancial un nexo causal entre la conducta del patrono y el daño que sufrió, o (b) establecer un caso *prima facie* mediante evidencia que demuestre que: (1) que participó en una de las actividades protegidas por

la Ley Núm. 115-1991, *supra*, y (2) que subsiguientemente su patrono lo despidió, amenazó o lo discriminó (nexo causal). *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 445, citando a *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 393 (2011).

III

Es la contención del señor Medina en el recurso de epígrafe, que incidió el foro primario al confirmar el Laudo emitido por el Árbitro del NCA que desestimó su reclamación completa por alegada falta de jurisdicción, **sin adjudicar su reclamo sobre despido injustificado**. En esencia, argumenta el peticionario, que el referido Laudo es erróneo en derecho y ocasiona un fracaso de la justicia, toda vez que el Convenio Colectivo no excluye del procedimiento de quejas y agravios las reclamaciones de despido injustificado. Asimismo, razona el señor Medina, que incidió el Tribunal de Primera Instancia al confirmar dicho Laudo y al concluir que existe identidad de causas entre la reclamación de represalias y la reclamación de despido injustificado.

Como cuestión de umbral, conforme a los criterios que guían nuestro ejercicio discrecional, provistos por la Regla 40, *supra*, procede la expedición del auto de *certiorari*, toda vez que tanto el remedio como la disposición de la decisión recurrida, son contrarios a derecho y su expedición evita un fracaso de la justicia. Regla 40, incisos (A) y (G).

Primeramente, es preciso destacar que en el caso que nos ocupa, el 27 de abril de 2016, la FCT presentó ante el NCA una *Solicitud para Designación o Selección de Árbitro*, en la que expresamente indicó que su solicitud era para adjudicar la controversia sobre despido injustificado.

Además, en la Vista de Arbitraje celebrada el 15 de marzo de 2021, el abogado de la FCT y del señor Medina, aclaró que el caso era uno sobre despido injustificado y que se presentarían unos hechos en evidencia para probarlo.¹⁰

¹⁰ Véase páginas 10-11 de la Transcripción de la Vista de Arbitraje celebrada el 15 de marzo de 2021.

Asimismo, en su proyecto de sumisión de 15 de marzo de 2021, la FCT propuso, además, de la adjudicación de un reclamo por represalias, lo siguiente:

Que el Honorable Árbitro determine que el despido del Sr. José Medina no era justificado porque la política de armas era ambigua y los empleados y supervisores tenían conocimiento que Medina, empleados y supervisores portaban armas.

Que el Honorable Árbitro determine que el Departamento de Recursos Humanos tenía conocimiento sobre la portación de armas de Medina, empleados y supervisores porque estas se lo mostraban al personal de Recursos Humanos, quienes eran los guardias de seguridad.

Que el Honorable Árbitro determine que la Querrela de Despido Injustificado del querellante es arbitrable sustantivamente porque el Tribunal determinó que el querellante debía agotar el procedimiento ante el Negociado como foro adjudicativo y la desestimación sería un fracaso de la justicia.

Las partes pactaron que los laudos de arbitraje se emitirían conforme a derecho. Además, la prohibición en el Convenio Colectivo no excluye del procedimiento de quejas y agravios las reclamaciones de despido injustificado.

Es un error de derecho concluir que la totalidad de la querrela no es arbitrable. El Laudo emitido el 23 de junio de 2021, por el Árbitro del NCA, confirmado por el foro primario, es errado en derecho, toda vez que no atendió la reclamación de despido injustificado, lo cual está dentro del ámbito de jurisdicción del NCA, según al Convenio Colectivo suscrito por las partes.

En el caso de autos lo sometido ante el árbitro fue el asunto jurisdiccional antes de entrar en los méritos de la disputa, y así se hizo. El proyecto de sumisión original del peticionario contenía referencias sobre el despido injustificado y sus fundamentos, entre estos el peticionario alegó represalias. Aunque no hubo acuerdo de sumisión entre las partes, la interpretación de que el proyecto de sumisión del peticionario privó de jurisdicción al árbitro para atender el reclamo de despido injustificado porque incluyó un reclamo de represalias, es una restrictiva **y no obedece a lo definido expresamente en el lenguaje del convenio colectivo.** Procede expedir el auto de *certiorari* y revocar el dictamen recurrido. El

árbitro tiene jurisdicción para atender el reclamo de despido injustificado toda vez que ello no está limitado por el convenio colectivo.

Conforme a la normativa anteriormente expuesta, concluimos que erró el foro primario al confirmar el Laudo de Arbitraje emitido el 23 de junio de 2021, por el Árbitro NCA, que desestimó la querrela por despido injustificado presentada por la FCT en contra de Vaquería Tres Monjitas (VTM), por no ser arbitrable sustantivamente conforme al Convenio Colectivo entre las partes. En el caso de epígrafe incidió el TPI al no revocar parcialmente el Laudo en el que el Árbitro se declaró sin jurisdicción para adjudicar la totalidad de la querrela presentada por la FCT.

Como cuestión de derecho y conforme al Convenio Colectivo suscrito por las partes, el Árbitro tiene jurisdicción para atender la controversia sobre despido injustificado sometida por el señor Medina ante el NCA, al amparo de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec.185a *et seq.* Dicha controversia y reclamo sobre despido injustificado no está excluida del procedimiento de quejas y agravios por el Convenio Colectivo como lo está la acción de represalias y es una separada de esta, por lo que es sustantivamente arbitrable.

En virtud de lo anterior, concluimos que procede revocar parcialmente la *Sentencia* apelada así como del Laudo, confirmado por el foro primario, a los únicos fines de establecer que el NCA tiene jurisdicción para adjudicar la controversia sobre despido injustificado al amparo la Ley Núm. 80, *supra*.

IV

Por los fundamentos anteriormente expuestos, expedimos el auto de *certiorari* y revocamos parcialmente el dictamen recurrido emitido por el foro primario. En consecuencia, se ordena al NCA adjudicar el reclamo sobre despido injustificado, al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, presentado por la FCT en representación del señor Morales, en el Caso Núm. A-17-3145.

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