

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL IX

JORGE CASTRO GARCÍA,  
CARLOS J. SANTOS  
RIVERA, IVÁN FELICIANO  
PÉREZ, CARMEN M.  
VARGAS FIGUEROA,  
JAVIER MERCADO  
MARTORELL, ELIUD  
SALAS DELIZ, FÉLIX  
AROCHO VERA, MARIO  
VÉLEZ PÉREZ,  
ELIONEXIS MIRANDA  
MIRANDA, ALBERTO  
JOSÉ CARATTINI  
BADILLO, CARLOS  
GALARZA VILLANUEVA,  
FERNANDO VELÁSQUEZ  
HERNÁNDEZ, JOSUÉ A.  
RAMOS CRESPO, RAFAEL  
A. FELICIANO QUIÑONES,  
LUIS VAZQUEZTELL  
ROSAS, JUAN LUIS  
RAMOS VELÁZQUEZ,  
FRANCHESCA M. VEGA  
JORGE, NOEL COLÓN  
TRINIDAD, EDWIN  
ROMÁN ORTIZ, DANIEL  
LÓPEZ ESTRADA

Demandantes - Apelantes

v.

AUTORIDAD DE LOS  
PUERTOS, HERMANDAD  
DE EMPLEADOS DE  
OFICINA, COMERCIO Y  
RAMAS ANEXAS, INC.

Demandados - Apelados

KLAN201900511

*Apelación*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala de  
San Juan

Civil núm.:  
SJ2018CV09989  
(805)

Sobre: Igual paga  
Igual Trabajo,  
Impugnación  
Escalas Salariales

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Grana Martínez y el Juez Sánchez Ramos.

Juez Ponente, Sanchez Ramos

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de junio de 2019.

El Tribunal de Primera Instancia (“TPI”) desestimó una demanda mediante la cual unos empleados de una corporación pública (la Autoridad de Puertos, o la “Autoridad”) reclamaron que el convenio colectivo negociado por su patrono y la unión que los

representa no dispuso una escala salarial justa en lo que a ellos concierne. Según se explica en detalle a continuación, concluimos que la demanda fue correctamente desestimada, pues: (i) está prescrita la reclamación en contra de la unión, y (ii) no se alegaron hechos que pudiesen justificar la concesión de un remedio en cuanto a la Autoridad.

#### I.

El 16 de noviembre de 2018, varios empleados de la Autoridad (los “Demandantes” o “Empleados”) presentaron la acción de referencia (la “Demanda”) en contra de la Autoridad y de la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, Inc. (la “Unión”). Casi todos los Demandantes alegaron que trabajan para la Autoridad en calidad de Especialistas de Operaciones Aeroportuarias I o II, trabajo que se alegó es “técnico y especializado” y que consiste en participar en “operaciones de rescate y salvamento en aeronaves que han sufrido accidentes”, extinguir “incendios en aeronaves, estructuras y otras áreas aeroportuarias”, realizar “inspecciones preventivas”, proveer mantenimiento al equipo de rescate y salvamento, y otras actividades relacionadas. Dos de las demandantes alegaron que ocupan otros puestos en la Autoridad.

Los Demandantes alegaron que la Autoridad y la Unión “negocia[ron] convenios colectivos que discriminan” contra ellos. Adujeron que, en los convenios, se dispone una escala de retribución mediante la cual algunos empleados que se encuentran en escalas ocupacionales “inferior[es]” a las de ellos “reciben un salario superior”. Adujeron que, aun cuando a ellos “se le requiere preparación académica superior”, “tienen mayor riesgo ocupacional[]” y “realizan igual o más trabajo”, están en una “escala salarial inferior a empleados que no se le requiere la preparación, requisitos [y] licencias” exigidas a los Demandantes. Sostienen que, bajo el convenio vigente, “empleados de menos mérito” tienen

“sueldos superiores a empleados con mayor experiencia, antigüedad y mérito”.

Los Demandantes alegaron que la Unión “ha discriminado contra ellos “al negociar convenios colectivos” que los “colocan de manera discriminatoria ... en una escala salarial inferior” y al “no procurar que se revise el plan de retribución” de la Autoridad. Sostienen que la Autoridad ha sido “negligente y discrimina” contra los Demandantes “al no revisar o aplicar el plan de retribución ... de manera tal que se corrija la disparidad salarial injusta”. Arguyen que la Autoridad ha “quebrantado el derecho constitucional a igual paga [por] igual trabajo”.

En la Demanda, se solicita al TPI que se ordene a la Autoridad “equiparar a los demandantes a la escala salarial correspondiente”, así como pagarles los “salarios y beneficios marginales dejados de percibir”. En cuanto a la Unión, se solicitó al TPI que le condene a compensar a los Demandantes por sus pérdidas económicas y angustias mentales, a raíz del incumplimiento de la Unión con su deber de representar adecuadamente a los Demandantes, así como a raíz de las “acciones y omisiones ... arbitrarias, discriminatorias o de mala fe” de la Unión.

La Unión presentó una *Moción de Desestimación*, mediante la cual se planteó, en lo pertinente, que la Demanda había prescrito, por haberse presentado luego de expirado el término de seis meses supuestamente dispuesto en una ley federal. Los Demandantes se opusieron; plantearon que no era aplicable el término prescriptivo de 6 meses al cual aludió la Unión, sino que, en vez, aplicaría el “término de un año dispuesto para las acciones de culpa y negligencia”. Arguyó que “aplica en el presente caso la doctrina de daños continuados los cuales se definen como aquellos producidos por uno o más actos culposos o negligentes imputables al actor”, y que “cada vez que los demandantes reciben un cheque en el que se

discrimina contra ellos, surge un evento que interrumpe la prescripción”. Sostuvo que, además, aplicaba la “doctrina de la violación continua” en atención a que, al presente, la “violación constitucional en el convenio colectivo persiste”.

Por su parte, la Autoridad contestó la Demanda; en lo pertinente, planteó que la Demanda dejaba de exponer hechos que justificasen la concesión de un remedio. En particular, alegó que “los sueldos y salarios son materia de negociación colectiva”, que la revisión de los mismos “es objeto de revisión de acuerdo con lo pactado” en el convenio colectivo”. Arguyó que “[n]i el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas del convenio colectivo y rechazar otras.” Adujo que el último convenio se negoció en el 2012, y que los Demandantes están impedidos de “ir contra lo negociado y sus propios actos”.

Mediante una Sentencia notificada el 16 de abril, el TPI desestimó la Demanda, en cuanto a todas las partes, por prescripción. El TPI razonó que, desde la última ratificación del convenio en el 2012, los Demandantes ya conocían el salario negociado para ellos, y que al haber transcurrido más de 6 meses desde ello, la Demanda había prescrito.

Inconformes, el 6 de mayo, los Demandantes presentaron el recurso que nos ocupa. En lo pertinente, aceptaron que el “último convenio” entre la Unión y la Autoridad tuvo “vigencia del 1 de octubre de 2012 al 30 de septiembre de 2016”, reiteraron que aplicaba un término prescriptivo de un año, y arguyeron que dicho término comenzaría a transcurrir “una vez cesa la violación constitucional”, la cual continúa al presente porque “no se han corregido las escalas salariales”. Además, sostuvieron que el TPI erró al desestimar en cuanto a la Autoridad, pues la causa de acción contra dicha parte era independiente de la entablada contra la Unión.

Oportunamente, tanto la Autoridad como la Unión se opusieron al recurso de los Demandantes. La Autoridad resaltó que las escalas impugnadas están vigentes desde el 1996 y el último convenio colectivo pertinente se firmó a finales de 2012; a su vez, sostuvo que los Demandantes no había aducido una reclamación válida, de su faz, bajo la cláusula constitucional de igual paga por igual trabajo, pues la misma se adoptó para impedir el discrimen por sexo en el empleo. La Unión reiteró que, al presentarse la Demanda, en noviembre de 2018, ya había transcurrido más de un año desde cualquier evento que razonablemente pudiese concluirse que activó el término de prescripción.

## II.

La desestimación es un pronunciamiento judicial que resuelve el pleito de forma desfavorable para el demandante sin celebrar un juicio en su fondo o en los méritos. *S.L.G. Sierra v. Rodríguez*, 163 DPR 738, 745 (2005); R. Hernández Colón, *Práctica Jurídica de Puerto Rico Derecho Procesal Civil*, Quinta Edición, San Juan, Michie de Puerto Rico, 2010, pág. 369. De este modo, nuestro ordenamiento procesal civil dispone varios supuestos en los cuales una parte puede solicitar la desestimación de una acción en su contra antes de presentar la contestación a la demanda. R. Hernández Colón, *op. cit.*, págs. 266-267.

A los fines de disponer de una moción de desestimación, el tribunal está obligado a dar por ciertas y buenas todas las alegaciones fácticas de la demanda radicada y que hayan sido aseveradas de manera clara. *Torres Torres v. Torres Serrano*, 179 DPR 481, 501 (2010); *Perfect Cleaning Service, Inc. v. Centro Cardiovascular*, 172 DPR 139, 149 (2007); *Colón Muñoz v. Lotería de Puerto Rico*, 167 DPR 625, 649 (2006); *García v. E.L.A.*, 163 DPR 800, 814 (2005); *Harguindey Ferrer v. Universidad Interamericana*, 148 DPR 12, 30 (1999); *Ramos v. Marrero*, 116 DPR 357, 369 (1985).

De igual modo, la demanda no debe desestimarse a menos que se desprenda con toda claridad y certeza que el demandante no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquier estado de hechos que puedan ser probados en apoyo a su reclamación. *Rivera Sanfeliz, et al. v. Jta. Dir. First Bank*, 193 DPR 38 (2015).

### III.

La prescripción extintiva es materia de naturaleza sustantiva, regida, de ordinario, por nuestro Código Civil. *S.L.G. García-Villega v. ELA et al.*, 190 DPR 799, 812 (2014); *Fraguada Bonilla v. Hosp. Aux. Mutuo*, 186 DPR 365 (2012). La misma establece que las acciones prescriben con el mero paso del tiempo fijado por la ley.

La política jurídica tras esta norma es estimular el ejercicio rápido de las acciones y castigar la inercia. *Fraguada Bonilla*, 186 DPR a la pág. 373; *COSSEC et al. v. González López et al.*, 179 DPR 793, 806 (2010). Con ello, se protege al posible responsable de mantener un estado de incertidumbre sobre su deber y su patrimonio. Nuestro ordenamiento reconoce que su aplicación es cónsona al principio de celeridad, por lo que responde al ideal de un sistema de adjudicación expedito. El objetivo de estos es promover la seguridad en el tráfico jurídico y la estabilidad de las relaciones jurídicas. *Galib Frangie v. El Vocero de P.R.*, 138 DPR 560 (1995); M. Albaladejo, *Derecho Civil*, Barcelona, Ed. Bosch, 1989, T. I, Vol. 2, pág. 496.

### IV.

Por su parte, la negociación colectiva reviste un gran interés público, y se ha defendido por ser un medio eficaz y directo para promover la estabilidad y paz industrial. *Ceferino Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, 87 DPR 118 (1963). El convenio colectivo es producto de la libertad de contratación, y por lo tanto, una vez las partes prestan su consentimiento, éste se convierte en la ley entre las partes. D. Fernández y C. Romany, *Derecho Laboral*, Tomo II,

República Dominicana, Ed. Universidad de Puerto Rico, 1987, pág. 1030; *Ceferino Pérez*, 87 DPR a la pág. 122. Sin embargo, ningún acto bajo el principio de la libertad en la contratación puede contravenir las leyes ni la Constitución. *Íd.*

Así también, y en lo pertinente, la *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, 29 LPRA sec. 61 *et seq.* (“Ley 130”), establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en cuanto a las disputas obrero-patronales y la celebración de convenios colectivos. La aludida Ley resalta, como uno de sus fines, la consecución de la “[p]az industrial, salarios adecuados y seguros para los empleados, así como la producción ininterrumpida de artículos y servicios, a través de la negociación colectiva”. 29 LPRA sec. 62(2).

La referida ley provee para la justa representación de todo unionado por parte de su organización sindical. Dicho deber ha sido definido por nuestro Tribunal Supremo como aquel “deber fiduciario” que consiste “esencialmente en servir de buena fe, sin discrimen ni arbitrariedad, a los intereses de todos los miembros de la unión”. *FSE v. JRT*, 111 DPR 505, 517 (1981) (citando a *JRT v. UTIG*, 110 DPR 237 (1980)).

A pesar de que la Ley 130, *supra*, no se expresa con respecto al término prescriptivo aplicable para que un miembro de la unión le reclame a la misma por violación al deber de justa representación, bajo la ley federal análoga, se ha resuelto, en ciertos contextos, que el término es de seis meses. *Del Costello v. International Brotherhood of Teamsters*, 462 U.S. 151 (1983). Véase *Sánchez v. Puerto Rico Marine Mgmt., Inc.*, 593 F. Supp. 787, 792 (DPR 1984) (comienza a decursar el término a partir de que el demandante conoce o debió conocer de la violación).

## V.

Sobre la base de las propias alegaciones de la Demanda, y las admisiones de los Demandantes, concluimos que la reclamación contra la Unión está prescrita. Veamos.

La médula de la reclamación contra la Unión es que esta actuó de forma discriminatoria, arbitraria y de mala fe al negociar unos convenios colectivos que no le aseguraban a los Demandantes el salario que estos estiman justo, particularmente en comparación con otros empleados de la Autoridad.

De lo anterior surge que esta causa de acción necesariamente nació cada vez que se negoció alguno de los referidos convenios colectivos. Contrario a lo expuesto por los Demandantes, en cuanto a la Unión se refiere, no aplica ni la teoría del “daño continuado”, ni la de la violación continua.

La doctrina de la violación continua aplica cuando un agravio se renueva periódicamente, lo cual permite que se pueda reclamar “en cualquier momento mientras persista la violación”. *U.G.T. v. Corp. Difusión Pub.*, 168 DPR 674, 691 (2006). No obstante, en este caso, en lo referente a la Unión, las acciones (u omisiones) impugnadas únicamente conciernen lo relacionado con el trámite que culminó en los convenios impugnados. Por tanto, no es de aplicación **a la Unión** la doctrina de la violación continua *J.R.T. v. A.E.E.*, 113 DPR 564, 566-567 (1982) (reclamación **contra patrono**, por omisión en conceder aumento por años de servicio, es de “carácter continuo”). Además, como ocurrió en *U.G.T.*, lo reclamado aquí necesariamente se refiere a un “hecho único” – la negociación de la Unión de un convenio que resultó en la disparidad salarial alegada, y esta “desigualdad en el pago de salarios es el efecto incidental que creó la actuación” de la Unión al negociar dicho convenio. *U.G.T.*, 168 DPR a la pág. 696. Por tanto, esta doctrina



“no protege las manifestaciones continuas que surjan del acto alegadamente ilegal”. *Íd.*

Tampoco es de aplicación la doctrina de los daños continuados, pues aquí, al concluirse la negociación y ratificación del último convenio entre la Autoridad y la Unión, se “verific[ó] el último de los actos” imputados a la Unión, entiéndase, la colocación de los Demandantes en las escalas salariales que arguyen resultan injustas. *Rivera, Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149, 167 (2007); véase, además, *Rivera Ruiz v. Mun. de Ponce*, 196 DPR 410 (2016).

No puede olvidarse que, lo que realmente es “continuo”, no es el daño, sino la “**causa**” que “origina” el daño, por lo cual una denominación más certera, de la doctrina de los daños continuados, es “daños y perjuicios causados por actos [u omisiones] continuos”. *Rivera Ruiz*, 196 DPR a las págs. 417-418 (citas omitidas) (énfasis en original).

En este caso, en cuanto a la Unión respecta, no estamos ante un “acto u omisión culposo o negligente de carácter continuado”, al menos luego de la ratificación del último convenio colectivo entre la Unión y la Autoridad. La situación aquí es similar a la que se suscita cuando, por ejemplo, una persona se fractura un brazo en una caída – en tal caso, el último acto u omisión ocurre en la fecha de la caída, sin que se considere que, por la persona padecer de dolor en el brazo por varios meses o años luego de la caída, el término prescriptivo no comienza a transcurrir durante dicho tiempo. En fin, lo determinante es la continuidad de la causa, no la duración del daño.

En cuanto a la duración del término prescriptivo, coincidimos con la postura de los Demandantes, a los efectos de que el término aplicable a la reclamación contra la Unión es de 1 año. Veamos.

Ni la Ley 130, *supra*, ni la ley federal análoga (*Labor Management Relations Act*), establece un término para presentar

una acción contra una unión por violación al deber de justa representación. Concluimos que debe aplicarse, por analogía, el término de 1 año dispuesto en el Código Civil de P.R. para acciones extracontractuales de daños. Ello porque la naturaleza de una reclamación por violación al deber de justa representación es prácticamente idéntica a la de una reclamación por responsabilidad extracontractual. Adviértase que, para prevalecer en la reclamación por violación al deber de justa representación, es necesario demostrar que una unión actuó de mala fe, o de forma arbitraria o discriminatoria, y así causó un daño. Véase, por ejemplo, *J.R.T. v. U.T.I.G.*, 110 DPR 237 (1980); *F.S.E. v. J.R.T.*, 111 DPR 505, 516-517 (1981).

Nuestra conclusión es compatible con lo resuelto en *Dellcostelo v. Teamster*, 462 U.S. 151 (1983), pues allí se determinó que debía utilizarse el término prescriptivo más análogo, dispuesto en una ley estatal, para determinar el término aplicable a una acción instada bajo el *Labor Management Relations Act*. Aquí, la naturaleza de la acción alegada contra la Unión, sobre una conducta “negligente y discriminatoria”, arroja que lo procedente es acudir al término prescriptivo de un año dispuesto por el Código Civil para reclamaciones por daños extracontractuales. Artículo 1868, 31 LPRA sec. 5298. En fin, la acción contra la Unión es análoga a una de daños extracontractuales, por lo cual aplica el término prescriptivo de un año reconocido para las acciones fundadas en el Artículo 1802 del Código Civil de P.R., 31 LPRA sec. 5298.

Ahora bien, los propios Demandantes admiten que el “último convenio” entre la Unión y la Autoridad tuvo “vigencia del 1 de octubre de 2012 al 30 de septiembre de 2016”, y que, como concluimos arriba, aplica un término prescriptivo de 1 año. Al haberse presentado la reclamación contra la Unión en noviembre de 2018, aproximadamente 6 años luego de que la Unión negoció y

ratificó el último de los convenios en que se fijó la escala salarial impugnada por los Demandantes, dicha reclamación está prescrita.

Tampoco tienen razón los Demandantes al plantearnos que, procesalmente, el récord no le permitía al TPI llegar a la conclusión de que la reclamación contra la Unión estaba prescrita. Resaltamos que, ante el planteamiento de la Unión al respecto ante el TPI, la única defensa de los Demandantes fue acudir a las teorías de los daños continuados y la violación continua, las cuales, según explicado arriba, no aplican en cuanto a la reclamación contra la Unión se refiere.<sup>1</sup> Por su parte, los hechos sobre los cuales descansó el TPI al llegar a la referida conclusión no están en controversia al haber sido admitidos por los Demandantes. Véase *Santiago Rivera v. Ríos Alonso*, 156 DPR 181 (2002); *Sucn. Dr. Meléndez v DACO*, 112 DPR 86 (1982).

Por supuesto, en la medida que se alegue que la Unión no ha cumplido con algún deber impuesto por el convenio colectivo (por ejemplo, véase la alegación de los Demandantes de que la Unión no ha procurado que “se revise el plan de retribución” de la Autoridad), ello no estaría bajo la jurisdicción del TPI, pues se trataría posiblemente de una alegación sobre práctica ilícita bajo la jurisdicción de la Junta de Relaciones del Trabajo. Véase *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, 29 LPR sec. 69(2); *Martínez Rodríguez v. A.E.E.*, 133 DPR 986, 994-995 (1993); *J.R.T. v. A.C.A.A.*, 107 DPR 84, 89 (1978).

---

<sup>1</sup> Somos conscientes de que, en otro caso instado por otros empleados de la Autoridad, el TPI se negó a desestimar, aceptando en buena medida los planteamientos de los Demandantes que aquí hemos rechazado, en conexión con lo cual otro Panel de este Tribunal, así como el Tribunal Supremo, declinaron expedir el auto discrecional de *certiorari* para revisar dicha decisión. Véase Resolución de 21 de diciembre de 2018 (KLCE201801211 consolidado con KLCE201801310). No obstante, por las razones arriba expuestas, no encontramos persuasivo lo determinado por el TPI en el referido caso. Tampoco estamos obligados por las decisiones discrecionales de otro Panel de este Tribunal, y del Tribunal Supremo, de no intervenir en un caso distinto.

## VI.

En cuanto a la reclamación contra la Autoridad se refiere, concluimos que los Demandantes tienen razón al plantear que la misma no está prescrita. Al igual que sucedía en *J.R.T., supra*, la reclamación de los Demandantes contra la Autoridad, por salarios dejados de percibir, al amparo de una teoría de que el patrono debió aumentarles el salario en el pasado, es una de carácter continuo, por lo cual se puede presentar mientras la supuesta violación persista. *J.R.T.*, 113 DPR a las págs. 566-567. Según dispuesto en *J.R.T.*, el “único efecto de la tardanza en hacer la reclamación” sería que el pago reclamado únicamente sería por el período posterior a la reclamación, así como por un período anterior equivalente a la duración del término prescriptivo (o de caducidad) correspondiente. *J.R.T.*, 113 DPR a la pág. 567.

No obstante lo anterior, concluimos que procede la confirmación de la Sentencia, en cuanto a la Autoridad, por un fundamento distinto a la prescripción. Como explicaremos a continuación, y tal cual planteado por la Autoridad ante el TPI, la Demanda deja de exponer una causa de acción que justifique la concesión de un remedio en cuanto a la Autoridad.

La Regla 10.2 (5) de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 10.2 (5), permite la desestimación de una demanda cuando está deja de “exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio”. A los fines de disponer de una moción de desestimación, el tribunal está obligado a dar por ciertas y buenas las alegaciones fácticas de la demanda radicada y que hayan sido aseveradas claramente. *Torres Torres v. Torres Serrano*, 179 DPR 481, 501 (2010); *Perfect Cleaning Service, Inc. v. Centro Cardiovascular, supra*; *Colón Muñoz v. Lotería de Puerto Rico*, 167 DPR 625, 649 (2006); *García v. E.L.A.*, 163 DPR 800, 814 (2005);

*Harguindey Ferrer v. Universidad Interamericana*, 148 DPR 13, 30 (1999); *Ramos v. Marrero*, 116 DPR 357, 369 (1985).

Esto obedece a que el demandante no viene obligado a realizar alegaciones minuciosas y técnicamente perfectas, sino que se le permite limitarse a bosquejar a grandes rasgos su reclamación, mediante una exposición sucinta y sencilla de los hechos. *Torres Torres*, en la pág. 501; *Sánchez v. Aut. de Los Puertos*, 153 DPR 559, 569 (2001); *Dorante v. Wrangler de P.R.*, 145 DPR 408, 413 (1998).

Ahora bien, procederá una moción de desestimación, al amparo de la Regla 10.2 (5), si, luego de examinada, el TPI determina que, a la luz de la situación más favorable al demandante y resolviendo toda duda a su favor, la demanda es insuficiente para constituir una reclamación válida. *El Día, Inc. v. Mun. de Guaynabo*, 187 DPR 811, 821 (2013); *Consejo Titulares v. Gómez Estremera, et al.*, 184 DPR 407, 423 (2012); *Colón v. San Patricio Corp.*, 81 DPR 242, 266 (1959).

En otras palabras, el promovente de la moción de desestimación tiene que demostrar que, presumiendo que lo allí expuesto es cierto, la demanda no expone una reclamación que justifique la concesión de un remedio. *Rosario v. Toyota*, 166 DPR 1, 7 (2005); *Pressure Vessels v. Empire Gas*, 137 DPR 497, 505 (1994). Además, ante una moción de desestimación, hay que interpretar las alegaciones de la demanda conjunta, liberalmente y de la manera más favorable posible para la parte demandante. *Rosario*, 166 DPR en la pág. 8; *Dorante*, 145 DPR en la pág. 414. Así pues, la demanda no se desestimarán a menos que se desprenda con toda certeza que el demandante no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquier estado de hechos que puedan ser probados en apoyo a su reclamación. *Rosario*, 166 DPR en la pág. 8; *Pressure Vessels*, 137 DPR pág. 505.

Como se admite en la Demanda, la Autoridad ha pagado a los Demandantes de conformidad con las escalas salariales negociadas en los correspondientes convenios colectivos. Los Demandantes, como partes beneficiadas por dichos convenios, están impedidos de impugnar dichos convenios. Véase *Beaunit of Puerto Rico v. JRT*, 93 DPR 509, 520 (1966) (las “partes sustantivas en la relación obrero-patronal son los obreros y los patronos y no sus respectivos agentes o representantes”).

Por otra parte, ningún derecho constitucional es absoluto. Así pues, no existe una causa de acción por violación al principio constitucional de “igual paga por igual trabajo”, bajo la Sección 16 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado (1 LPRA), cuando la paga ha sido acordada a través de un convenio colectivo. Adviértase que, en este contexto, las leyes pertinentes permiten una negociación efectiva entre ambas partes; es decir, la negociación colectiva, la cual está altamente reglamentada, asegura y garantiza un proceso mediante el cual la correspondiente unión tenga las herramientas para negociar en igualdad de condiciones con el patrono.

Pesa en nuestro ánimo que este tipo de negociación es altamente compleja, y el potencial convenio se analiza y considera, por ambas partes, como un todo. Es decir, ambas partes se ven obligadas, ordinariamente, a ofrecer ciertas concesiones para obtener determinados beneficios y, antes de llegar a un acuerdo final, se considera la totalidad del convenio para así decidir si el mismo es aceptable. Reconocer una posible causa de acción, por parte de algún empleado (o de la propia unión), con el fin de impugnar alguna parte del convenio, exclusivamente sobre la base del principio general de igual paga por igual trabajo, trastocaría el delicado balance que las partes ya habían alcanzado libremente en la mesa de negociación.

Nuestra conclusión se fortalece al considerar lo expuesto en *Aulet v. Depto. Servicios Sociales*, 129 DPR 1 (1991). Allí se explicó que el principio constitucional de igual paga por igual trabajo “no impide un salario distinto a dos (2) personas que realicen una misma labor.” *Aulet*, 129 DPR a la pág. 46. Ello pues puede ocurrir que las personas hayan “prestado distintos años de servicio”, o tengan “distintas cualidades”, por ejemplo, por lo cual se justifique una retribución distinta. *Íd.* Lo necesario es que exista una “justificación objetiva y permisible”. *Aulet*, 129 DPR a la pág. 47; *Rivera Padilla et al. v. OAT*, 189 DPR 315, 357 (2013).

Nuestra decisión es congruente, además, con lo expuesto sobre este principio constitucional en *Mercado Vega v. U.P.R.*, 128 DPR 273 (1991). Allí se resolvió que no se justificaba preterir el proceso administrativo aplicable por alegarse que la empleada recibía un salario que violaba dicho principio. *Íd.* El Tribunal subrayó que el principio de igual paga por igual trabajo iba dirigido a evitar que una compensación diferente sin “**justificación** frente a la igualdad de la labor rendida”. *Mercado Vega*, 128 DPR a la pág. 284 (énfasis en original) (citas omitidas).

Más aún, el Tribunal expuso que “la principal inspiración de este mandato ... fue la realidad imperante en la época de su adopción cuando a las mujeres con frecuencia se les pagaba menos aunque rindieran la misma o mayor labor que el hombre”. *Íd.*; véase, además, *Rivera Padilla*, 189 DPR a la pág. 355. Por ello, el Tribunal advirtió que dicho principio “debía entenderse en su contexto histórico sin atribuírsele consecuencias extrañas a su propósito, a base de un literalismo desnaturalizador.” *Mercado Vega*, 128 DPR a la pág. 285.

En este contexto, en que el salario impugnado es resultado de una negociación de un convenio colectivo, particularmente cuando no se plantea que haya mediado discrimen por sexo en el proceso o

el resultado, se configura la debida “justificación” que impide concluir que se produce una violación al principio de igual paga por igual trabajo. *Mercado Vega*, 128 DPR a la pág. 284. En otras palabras, permitir este tipo de impugnación, en este contexto, constituiría atribuirle “consecuencias extrañas” al mandato constitucional, sobre la base de un “literalismo desnaturalizador”. *Mercado Vega*, 128 DPR a la pág. 285.

En fin, al negociar un convenio, en el cual se determinan las distintas escalas salariales, las partes toman en consideración numerosos factores, tales como antigüedad, demanda y oferta en el mercado de trabajo, destrezas necesarias para la tarea, entre otros. Una debida protección a la fuerte política pública a favor de la negociación colectiva requiere que el producto de dicho proceso no sea selectivamente descartado por empleados que puedan entender que el convenio negociado no es justo para ellos. Véase, por ejemplo, *Aulet*, 129 DPR a la pág. 44. Según expuesto arriba, el remedio para estos empleados es una reclamación a la unión por violación al deber de justa representación.

## VII.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, se confirma la *Sentencia* apelada.

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

La Jueza Grana Martínez concurre sin opinión escrita.

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