

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

VERÓNICA BATISTA
RODRÍGUEZ

Recurrida

v.

SAFILO USA
CORPORATION T/C/C
SAFILO GROUP (USA)

Peticionaria

KLCE202101258

Certiorari

Procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala de BAYAMÓN

Caso Núm.:
BY2021CV01153

Sobre:
Discrimen (Ley Núm. 100)
Procedimiento Sumario

Panel integrado por su presidente el Juez Hernández Sánchez, el Juez Bonilla Ortiz y la Jueza Mateu Meléndez.

Mateu Meléndez, Jueza ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de diciembre de 2021.

El 14 de octubre de 2021, Safilo USA Corporation (Safilo) compareció ante este tribunal mediante una *Petición de Certiorari* y nos solicita que revisemos y revoquemos la *Resolución* emitida y notificada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (TPI) con fecha del 4 de octubre de 2021. En virtud del aludido dictamen, el foro primario denegó la *Moción de Desestimación* sometida por Safilo.

Por los fundamentos que a continuación esbozaremos, expedimos el auto de *certiorari* y confirmamos el dictamen recurrido. Veamos.

-I-

El 23 de marzo de 2021, la Sra. Verónica Batista Rodríguez (señora Batista o recurrida) presentó una *Querrela* por despido injustificado y discriminación por razón de sexo y por estado de embarazo contra Safilo. Dicho procedimiento fue instado al amparo del procedimiento sumario establecido por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961. En esta, alegó que laboró para Safilo desde el 1ro de diciembre de 2019 hasta el 27 de marzo

de 2020, fecha en que fue despedida sin justa causa. Añadió, que el 3 de enero de 2020, le notificó a su gerente que estaba embarazada y que desde ese momento apreció que el patrono comenzó a presionarla con las metas de ventas. Así las cosas, según señaló, el 27 de marzo de 2020, la querellante fue despedida con fecha de efectividad del 1 de mayo del mismo año. Conforme la señora Batista expuso en la *Querella*, al ser despedida fue informada que su plaza fue eliminada. No obstante, indicó que dos (2) meses luego de su despido, Safilo ubico al Sr. Ángel A. Ginés Montes como representante de las líneas que esta representaba previo a su despido. Por todo ello, reclamó que era claro que su despido constituyó un discrimen por razón de sexo, al ser su estado de embarazo y su género la verdadera razón para su despido. Así pues, solicitó al TPI que ordenara a Safilo a que la reinstalara en su antiguo puesto, al pago de \$875.00 semanales por salarios dejados de percibir desde que fue despedida hasta el presente, más \$75,000.00, en daños por angustias mentales, pérdida de sueño y ansiedad.

El 26 de julio de 2020, Safilo sometió su *Contestación a Querella*. En esta, negó las alegaciones en su contra. En esa misma fecha, presentó también una *Moción de Desestimación* en la que alegó que la señora Batista firmó un *Independent Sales Representative Agreement* (Acuerdo) mediante el cual acordó someter cualquier disputa que surgiera entre las partes al procedimiento de arbitraje.

El 6 de septiembre de 2021, la señora Batista sometió su *Oposición a Moción de desestimación* en la que, si bien reconoce la cláusula de arbitraje que contiene el Acuerdo, sostuvo que, en la situación de hechos del caso, esta era contraria a la ley debido a que acortaba el término prescrito por ley para instar las causas de acción de epígrafe. A su vez, añadió que nuestro ordenamiento jurídico reconoce excepciones en la obligación de arbitrar, entre las que se encuentran las reclamaciones sometidas al amparo de la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1969, *infra*, por hostigamiento sexual y

despido discriminatorio. Por último, en su oposición la señora Batista expuso que la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, según enmendada, mejor conocida como la *Ley de protección de madres obreras*, persigue el mismo propósito que la Ley Núm. 100, *infra*, por lo que debe ser considerado como una de las excepciones a la obligación de arbitrar. El 10 de septiembre de 2021, Safilo sometió una *Breve réplica a Oposición a Moción de desestimación* en la que arguyó que “no cabe hablar de términos prescriptivos de la ley aplicable en Puerto Rico, pues tal y como antes expuesto, las partes acordaron que el acuerdo y cualquier controversia que surgiera sobre su contenido se atendería mediante arbitraje bajo la ley del estado de Nueva York.” Por consiguiente, es al árbitro a quien le corresponde atender cualquier asunto o reclamo bajo la ley aplicable escogida. Por último, arguyó que las circunstancias particulares de la jurisprudencia citada por la recurrida en apoyo a su oposición a la desestimación eran claramente distinguibles de la aquí presente.

Evaluadas las mociones sometidas ante su consideración, el 4 de octubre de 2021, el foro de instancia emitió la *Resolución* recurrida y manifestó:

Examinadas las comparencias de las partes, se provee No Ha Lugar a la Moción de desestimación presentada por la parte querellada, entrada número 6. Se acogen e incorporan los fundamentos esbozados por la parte querellante en su Moción en oposición a la desestimación, entrada número 12.

Insatisfecha con la decisión, Safilo instó el recurso de epígrafe y como único error, planteó que el TPI se equivocó al negarse a desestimar la Querrela y referir el asunto al foro arbitral acordado entre las partes. Atendido el recurso, el 21 de octubre de 2021 emitimos *Resolución* en la que ordenamos a la recurrida a que, dentro del término dispuesto en nuestro Reglamento, 4 LPRA AP. XXII-B, mostrara causa por la que no debíamos expedir el auto y revocar el dictamen impugnado. En cumplimiento con

ello, la señora Batista compareció ante nos el 25 de octubre de 2021 mediante su *Oposición a Certiorari*.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, damos por sometido el asunto y resolvemos.

II

-A-

El vehículo procesal de *certiorari* permite a un tribunal de mayor jerarquía a revisar discrecionalmente las órdenes o resoluciones interlocutorias emitidas por una corte de inferior instancia judicial. 800 Ponce de León Corp. v. American International Insurance, 205 DPR 163 (2020). La determinación de expedir o denegar este tipo de recursos se encuentra enmarcada dentro de la discreción judicial. *Íd.* De ordinario, la discreción consiste en “una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera”. Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, 194 DPR 723, 729 (2014); Negrón v. Srio. de Justicia, 154 DPR 79, 91 (2001). Empero, el ejercicio de la discreción concedida “no implica la potestad de actuar arbitrariamente, en una u otra forma, haciendo abstracción del resto del derecho.” *Íd.*

Ahora bien, en los procesos civiles, la expedición de un auto de *certiorari* se encuentra delimitada a las instancias y excepciones contenidas en la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1. Scotiabank v. ZAF Corp, 202 DPR 478 (2019). La mencionada Regla regula que solo se expedirá un recurso de *certiorari* cuando “se recurra de una resolución u orden bajo remedios provisionales de la Regla 56, *injunctions* de la Regla 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo.” 800 Ponce de León Corp. v. American International Insurance, *supra*.

Asimismo, y a manera de excepción, se podrá expedir este auto discrecional cuando:

- (1) se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales,

- (2) en asuntos relacionados a privilegios evidenciaros,
- (3) en casos de anotaciones de rebeldía,
- (4) en casos de relaciones de familia,
- (5) en casos revestidos de interés público o
- (6) en cualquier situación en la que esperar a una apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia." *Íd.*

De otro lado, el examen de estos autos discrecionales no se da en el vacío o en ausencia de otros parámetros. 800 Ponce de León Corp. v. American International Insurance, *supra*. Para ello, la Regla 40 de nuestro Reglamento establece ciertos indicadores a tomar en consideración al evaluar si se debe o no expedir un recurso de *certiorari*. Estos son:

- (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 una 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.

Los criterios previamente transcritos pautan el ejercicio sabio y prudente de la facultad discrecional judicial. Mun. Aut. De Caguas v. JRO Construction, 201 DPR 703, 712 (2019). La delimitación que imponen estas disposiciones reglamentarias tiene "como propósito evitar la dilación que causaría la revisión judicial de controversias que pueden esperar a ser planteadas a través del recurso de apelación." Scotiabank v. ZAF Corp., *supra*, págs. 486-487; Mun. Aut. De Caguas v. JRO Construction, *supra*.

-B-

Por otra parte, la Ley Núm. del 17 de octubre de 1961, 32 LPRA 3118 *et seq.*, (Ley Núm. 2) instituye un mecanismo sumario para lograr “la rápida consideración y adjudicación de las querellas presentadas por los obreros o empleados, principalmente en casos de reclamaciones salariales y beneficios.” Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance et al., 2021 TSPR 12; Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, *supra*, pág. 732. Acorde con la normativa imperante, el carácter acelerado del proceso es la médula del estatuto. Bacardí Corp. v. Torres Aguayo, 202 DPR 1014, 1019 (2019); Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc., 200 DPR 254, 265 (2018).

Mediante esta herramienta expedita, la Asamblea Legislativa creó las siguientes limitaciones procesales:

- (1) términos cortos para la contestación de la querella presentada por el obrero o empleado;
- (2) criterios para la concesión de una sola prórroga para contestar la querella;
- (3) un mecanismo para el emplazamiento del patrono querellado;
- (4) el procedimiento para presentar defensas y objeciones;
- (5) criterios para la aplicación de las Reglas de Procedimiento Civil;
- (6) una limitación específica sobre el uso de los mecanismos de descubrimiento de prueba;
- (7) una prohibición específica de demandas o reconveniones contra el obrero o empleado querellante;
- (8) la facultad del tribunal para dictar sentencia en rebeldía cuando el patrono querellado no cumpla con los términos provistos para contestar la querella; y
- (9) los mecanismos para la revisión y ejecución de las sentencias y el embargo preventivo. Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, *supra*, pág. 732; Rivera v. Insular Wire Products Corp., 140 DPR 912, 923-924 (1996).

El aludido componente parlamentario también reguló a través de la Sec. 3 de la Ley Núm. 2, 32 LPRA sec. 3120, la manera en que las partes y el tribunal deben proceder durante la tramitación del proceso laboral sumario. Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc., 174 DPR 921, 930 (2008). De

modo tal, que el legislador delimitó por medio de ese precepto legal “el alcance de la autoridad de los tribunales.” *Íd.*

Conforme con la antedicha Sección, el patrono presentará la contestación por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación, si esta se hiciera en el distrito judicial en que se promueve la acción y en quince (15) días en los demás casos. Sec. 3 de la Ley Núm. 2-1961, *supra*. El estatuto también permite a la parte querellada solicitar una prórroga dentro del término provisto para presentar la contestación. Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc., *supra*.

De esta manera, la Ley Núm. 2 regula en esos casos el modo en cómo debe formularse dicha petición. *Íd.* A esos fines, el estatuto exige que el patrono cumpla con varios criterios adicionales para formular su solicitud, a saber:

- (1) que se jure la moción;
- (2) que se especifiquen los motivos que justifican su concesión, y
- (3) que la moción se notifique a la parte querellante. *Íd.*

En ningún otro caso tendrá jurisdicción el tribunal para conceder esta prórroga. Sec. 3 de la Ley Núm. 2, *supra*. Asimismo, que el empleador cumpla con los criterios antes transcritos, el tribunal no se encuentra obligado de conceder la prórroga. Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc., *supra*, pág. 931. Esa determinación dependerá de si la parte querellada demuestra en moción la existencia de una causa justificada para la dilación. *Íd.*

De igual forma, el Alto Foro Judicial ha expresado que, si del expediente surgen causas que justifiquen la dilación en la presentación de la contestación del reclamo, pueden flexibilizarse en casos excepcionales la aplicación de la ley. Valentín v. Housing Promoters, Inc., 146 DPR 712, 718 (1998). En esos casos, “aun cuando no se le solicite, el tribunal puede, *motu proprio* y en el ejercicio de su discreción, conceder una extensión al término para contestar la querrela si entiende que al así hacerlo evitará un fracaso

de la justicia.” Íd. De encontrarnos ante esa situación, “nuestra función revisora estará limitada a determinar si el tribunal de instancia ha abusado de su discreción.” Íd. De manera que, si el empleador no contesta según corresponda ni solicita prórroga juramentada a esos fines, el juez, a instancias de la parte querellante, “dictará sentencia en su contra, concediendo el remedio solicitado, sin más citarle ni oírle.” Sec. 4 de la Ley Núm. 2, 32 LPRA sec. 3121.

El patrono que no haga acción afirmativa a los fines de contestar la querrela ocasiona como consecuencia ordinaria la anotación del mecanismo de rebeldía. Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance et al., *supra*; Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc., *supra*, pág. 935. No obstante, el descargo de la función judicial “no es sinónimo ni garantía de que el tribunal dictará una sentencia a favor del obrero.” Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance et al., *supra*; Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc., *supra*, pág. 937. La sentencia emitida a esos fines será final y no podrá apelarse. Sec. 4 de la Ley Núm. 2, *supra*.

-C-

La Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, 29 LPRA sec. 467 *et seq.*, mejor conocida como la *Ley de Madres Obreras*, (Ley Núm. 3) es parte de un esquema trazada por el Estado para ofrecer a la mujer obrera una mayor garantía contra el discrimen en el trabajo **por razón de sexo**. López Fantauzzi v. 100% Natural, 181 DPR 92 (2011) citando a Rivera Águila v. K-mart de PR, 123 DPR 599, 609 (1989). Tan es así, que nuestro Más Alto Foro ha establecido que **el discrimen por razón de embarazo es una modalidad del discrimen por razón de sexo**. Santiago v. Oriental Bank & Trust, 157 DPR 250, 256 (2002).

Desde su inicial aprobación, la Ley Núm. 3 ha sufrido una serie de enmiendas con el fin de ampliar el ámbito de protecciones laborales originalmente provisto a las madres obreras de nuestra Isla. De ahí, que el

discutido estatuto, el que en sus inicios se limitaba a garantizar un descanso de cuatro semanas antes del parto y cuatro semanas luego de este, en la actualidad reconozca a toda mujer obrera y embarazada, las siguientes protecciones:

1. Una licencia básica equivalente a un periodo de descanso de cuatro semanas antes y después del parto, a sueldo completo.
2. Una licencia adicional de doce semanas en caso de una complicación en el parto, sin paga.
3. La obligación del patrono de reservar el empleo de ésta, durante esas licencias.
4. Una prohibición al patrono respecto al despido sin justa causa de la mujer embarazada, así como de discrimen por razón de embarazo.

Véase, López Fantauzzi v. 100% Natural, *supra*.

Vemos pues, que la discutida Ley prohíbe el despido sin justa causa de una obrera embarazada. Íd. Además de esto, el discutido estatuto dispone que no se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo, por razón de embarazo. 29 LPRA sec. 469. Por ello, cuando una empleada reclama y demuestra que fue despedida de su empleo sin justa causa mientras está embarazada, el patrono responderá bajo la Ley Núm. 3, a menos que logre establecer que el despido estuvo justificado. Santiago v. Oriental Bank & Trust, *supra*. Entiéndase, la Ley Núm. 3, *supra*, establece una presunción de despido injustificado que impone al patrono el peso de establecer que existieron razones justificadas para el despido independientes del embarazo. López Fantauzzi v. 100% Natural, *supra*.

-D-

Como arriba indicamos, el discrimen por razón del embarazo de una empleada representa una modalidad del discrimen por razón de sexo. Santiago v. Oriental Bank & Trust, *supra*. Ello, pues, requiere que, ante un alegado despido discriminatorio por motivo de embarazo, se examinen las provistas por la Ley Núm. 100, *infra*. Íd.

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce que la dignidad del ser humano es inviolable. A tales efectos, nuestra carta magna expresamente indica que “[t]odos los hombres son iguales ante la

Ley” y que “[n]o podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, **sexo**, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.” Art. II, Sec.1, Const. ELA, LPRA, Tomo 1, en la pág. 275. En virtud de tan claro mandato, y con el propósito de proteger a los empleados y aspirantes a empleo contra discrimenes de los patronos o de las organizaciones obreras bajo alguna de las antes enunciadas premisas, nuestra Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, mejor conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo (Ley 100), 29 LPRA sec. 146, *et seq.* Este estatuto, instrumenta los preceptos de raigambre constitucional que rigen el ámbito obrero-patronal para proteger a las personas de todo ataque abusivo contra la honra, la reputación y la vida privada o familiar, así como a los empleados o candidatos contra el discrimen por clasificación. Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance Company, Inc., *supra*.

Al igual que la previa discutida Ley Núm. 3, la Ley Núm. 100, en su artículo 3, establece una presunción rebatible de que el despido de un empleado por causa de los motivos antes reseñados es discriminatorio, salvo prueba en contrario. López Fantauzzi v. 100% Natural, *supra*.

Los elementos esenciales para una causa de acción por despido discriminatorio de la Ley 100 son: que el empleado fue despedido, sin justa causa y existe la modalidad del discrimen alegado. 29 LPRA secs. 146 y 148; Díaz Santiago v. International Textiles, 195 DPR 862 (2016), citando a Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 387 (2001). El término prescriptivo dispuesto en la Ley 100 es de un año y el empleado que reclame sus beneficios podrá presentar la querrela administrativa ante la Unidad Antidiscrimen o iniciar una acción judicial. 29 LPRA Sec. 150; Díaz Santiago v. International Textiles, *supra*, citando a Matos Molero v. Roche Products, Inc., 132 DPR 470, 477 (1993).

En nuestra jurisdicción se favorece la utilización del arbitraje para resolver disputas de carácter obrero-patronal. C.F.S.E. v. Unión de Médicos, 170 DPR 443, 449 (2009). Ello es así, toda vez que el arbitraje constituye un trámite rápido, cómodo, menos costoso y técnico para resolver controversias. AAA v. UIA, 199 DPR 638 (2018), citando a Pagán Rodríguez v. Hosp. Dr. Pila, 114 DPR 224, 231 (1983). Este proceso, resulta en el método idóneo para resolver aquellas disputas que surgen de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos y, por consiguiente, es un vehículo adecuado para promulgar la paz industrial. Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 DPR 986 (1993).

De otra parte, es menester recordar que al igual que los contratos ordinarios, a los convenios colectivos les aplican las disposiciones sobre la interpretación contractual contenidas en el Código Civil de Puerto Rico. Hietel v. PRTC, *supra*, a la pág. 458. Indudablemente, estos acuerdos constituyen la ley entre las partes suscribientes, siempre y cuando no contravengan las leyes, la moral y el orden público. AAA v. UIA, *supra*, citando a Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc., 144 DPR 673, 682 (1998). Así pues, se ha reconocido que “cuando ambas partes, al firmar el convenio colectivo, se comprometen a someter al procedimiento de arbitraje cualquier queja y agravio que surja entre ellas, tal cláusula las obliga por igual”. AAA v. UIA, *supra*, citando a C.O.P.R. v. S.P.U., 181 DPR 299 (2011).

Un acuerdo en un convenio colectivo para utilizar el arbitraje como mecanismo de resolución de controversias crea un foro sustituto a los tribunales de justicia. Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R., 149 DPR 347 (352 (1999)); Hietel v. PRTC, 182 DPR 451, 456 (2011). Por consiguiente, los laudos de arbitrajes ocupan una posición muy similar a la de una sentencia o decreto judicial. AAA v. UIA, *supra*, citando a Ríos v. Puerto Rico Cement Corp., 66 DPR 470, 477 (1946). Siendo ello así, cuando los foros apelativos analizan las controversias que emanan de un procedimiento de

arbitraje, deben tener presente que lo más prudente es la abstención judicial, aunque esta no está vedada. C.F.S.E. v. Unión de Médicos, *supra*, a la pág. 449. En tales casos, la doctrina que gobierna la revisión judicial de los laudos de arbitraje se caracteriza por una marcada deferencia a la decisión emitida por el árbitro. Constructora Estelar v. Aut. Edif. Pub., 183 DPR 1 (2011).

Como norma general, cuando las partes no acuerdan que el laudo será conforme a derecho, las determinaciones hechas por el árbitro se entenderán como finales e inapelables, no pudiéndose litigar en los foros judiciales. Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb., *supra*, págs. 32-33; Febus y otros v. MARPE Const. Corp., 135 DPR 206, 216-217 (1994). Ahora bien, si, por el contrario, las partes pactan que el laudo será emitido conforme a derecho, será entonces el tribunal quien tendrá la facultad para revisar los méritos jurídicos del laudo en controversia. Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb., *supra*, a la pág. 33. En otras palabras, si las partes expresamente pactan que el laudo arbitral sea emitido conforme a derecho, los tribunales podrán corregir errores jurídicos en atención al derecho aplicable. *Id.*, a la pág. 35 y C.F.S.E. v. Unión de Médicos, *supra*, pág. 449. No empecé, según ha establecido nuestro máximo foro, las razones por las cuales puede impugnarse un laudo basado en una sumisión voluntaria son: (1) el fraude; (2) la conducta impropia; (3) la falta del debido procedimiento en la celebración de la vista; (4) la violación de la política pública; (5) la falta de jurisdicción; y (6) que el laudo no resuelva todas las cuestiones en controversia que se sometieron. Aquino González v. A.E.E.L.A., 182 DPR 1 (2011). De otra parte, es menester destacar que las determinaciones del árbitro contenida en un laudo son, como norma general, finales e inapelables, por lo que los asuntos atendidos en el Laudo no pueden litigarse ante los tribunales.

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce limitadas excepciones a la regla del cumplimiento previo de la obligación de arbitrar. Estas son: cuando una unión falta a su deber de proveer a sus representados justa representación, FSE v. JRT, 111 DPR 505 (1981); cuando recurrir al arbitraje constituya un gesto fútil y vacío, Quiñones v. Asociación; en reclamaciones por hostigamiento sexual al amparo de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1998, 29 LPRA 146, et seq., Vélez v. Serv. Legales de PR, 144 DPR 673 (1998); cuando se trate de una acción por despido discriminatorio y las partes hayan acordado que sus disputas se resolverían exclusivamente ante un Árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Medina v. Cruz Azul de Puerto Rico, 155 DPR 735 (2001); y cuando se trate de una acción por despido **discriminatorio, aun cuando las partes hayan acordado la alternativa del arbitraje privado.** Quiñones v. Asociación, 161 DPR 668 (2004).

-III-

Previo a atender la controversia sometida ante nuestra consideración, es menester señalar que nuestro ordenamiento jurídico expresamente dispone que, sólo a manera de excepción podremos, como foro apelativo, revisar determinaciones interlocutorias dictadas en procesos al amparo de la Ley Núm. 2, *supra*. No obstante, nos encontramos ante una situación en la que se reclamó falta de jurisdicción de la materia por parte del foro recurrido. Por ello, conforme lo resuelto en Lucero v. San Juan Star, 159 DPR 494 (2003), tenemos ante nos una de las excepciones que justifica nuestra intervención en procesos laborales de carácter sumario.

Asimismo, la cuestión planteada trata sobre la disposición de una moción dispositiva, una de las instancias que la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra*, establece para que a modo de excepción podamos discrecionalmente revisar una determinación interlocutoria

mediante el recurso de *certiorari*. Dicho esto, procedemos ahora a atender los planteamientos de las partes y resolver.

Tal como adelantamos, en su recurso Safilo señala que se equivocó el TPI al denegar su solicitud de desestimación. Específicamente aduce que conforme demuestra el expediente el foro primario carecía de jurisdicción sobre la materia en la causa de epígrafe. Ello así, toda vez que existe un acuerdo entre las partes que remite al proceso de arbitraje la resolución de cualquier controversia surgida entre éstas. Así, reclama que, en virtud de la política pública de nuestro ordenamiento jurídico en favor del arbitraje, el TPI debió declararse sin jurisdicción y desestimar la reclamación de autos.

La parte recurrida, por su parte, señala que contrario a lo argüido por Safilo, el foro primario sí ostenta jurisdicción por lo que la decisión interlocutoria no debe ser revisada. Añade, además, que no hay presente en la causa de epígrafe ninguna de las circunstancias que permitiría que como foro apelativo intervengamos con una determinación interlocutoria; entiéndase, abuso de discreción ni arbitrariedad.

Evaluados los argumentos sometidos por ambas partes, estamos convencidos que el error imputado por Safilo no fue cometido. Según ha sido reconocido por nuestro Tribunal Supremo, el discrimen por razón de embarazo representa una modalidad del **discrimen por razón de sexo**. Santiago v. Oriental Bank & Trust, *supra*. De otra parte, vemos que la Ley Núm. 3 es parte de un esquema trazado por el Estado para ofrecer a la mujer obrera una mayor garantía contra el discrimen en el trabajo **por razón de sexo**. López Fantauzzi v. 100% Natural, *supra*, citando a Rivera Águila v. K-mart de PR, *supra*. Este tipo de discrimen, entiéndase el discrimen por sexo, es expresamente prohibido por la Ley Núm. 100.

Examinada esta última disposición legal, su jurisprudencia interpretativa, así como la casuística que gobierna el tema del arbitraje y las excepciones reconocidas al mismo, entendemos que, en casos de despido

patronal discriminatorio por razón de sexo, bajo la modalidad de discrimen por embarazo, los tribunales- al igual que sucede en las acciones discriminatorias por sexo bajo la Ley Núm. 100- conservarán jurisdicción para entender en ellos, aun cuando las partes hayan acordado resolver cualquier controversia por medio de arbitraje.

Es nuestro parecer que la Ley Núm. 3 y la Ley Núm. 100, *supra*, comparten el mismo propósito; proteger contra el discrimen por razón de **sexo**. Siendo ello así, no encontramos impedimento alguno por el que no pueda aplicársele a las reclamaciones por discrimen por razón de embarazo sometidas bajo la Ley Núm. 3 la misma excepción a las cláusulas de arbitrajes que se reconoce a las acciones discriminatorias instadas bajo la Ley Núm. 100, *supra*.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, expedimos el recurso de *Certiorari* y confirmamos la *Resolución* emitida y notificada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (TPI) con fecha del 4 de octubre de 2021.

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

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