

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

Robert Jiménez Soto,
por sí, Diana morales
por sí y en
representación de la
Sociedad de Bienes
Gananciales

Apelantes

vs.

Carolina Catering Corp.
h/n/c Sky Caterers;
Management Group
Investors, LLC

Apeladas

KLAN202100869

APELACIÓN

procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Carolina

Sobre: Discrimen
por origen Nacional;
Daños y Perjuicios

Civil Núm.:
CA2020CV00700

Panel integrado por su presidente, el Juez Rivera Colón, la Jueza Cortés González y el Juez Rodríguez Flores.

Rivera Colón, Juez Ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de enero de 2022.

Comparecen el señor Robert Jiménez Soto (“Sr. Jiménez Soto”), la señora Diana Morales (“Sra. Morales”) y la Sociedad de Bienes Gananciales compuesta por ambos, (en conjunto “parte apelante”) mediante recurso de apelación. Solicitan que revoquemos la “Sentencia” emitida y notificada el 25 de mayo de 2021, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Carolina (“TPI”). Por medio del referido dictamen, el TPI determinó que carecía de jurisdicción para atender la reclamación de despido por discrimen presentada por la parte apelante.

Examinadas las comparecencias de las partes, así como el estado de derecho aplicable, procedemos a disponer del presente

Número Identificador

SEN2022 _____

recurso mediante los fundamentos que expondremos a continuación.

I.

El 25 de febrero de 2020, la parte apelante interpuso ante el TPI una “Demanda” en contra de Carolina Catering Corp., h/n/c Sky Caterers y Management Investors, LLC. (“patrono” o “parte apelada”). La parte apelante alegó que el Sr. Jiménez Soto había sido objeto de discrimen por razón de su origen nacional y/o por su condición social al ser percibido y tratado como un inmigrante ilegal. El Sr. Jiménez Soto arguyó que su patrono incurrió en conducta ilegal al haberle despedido el día en el cual venció su tarjeta de residente permanente “por no estar autorizado a trabajar en los Estados Unidos y sus territorios”¹. Adujo, además, que la parte apelada había actuado contrario a sus normas y políticas al no proveerle las instrucciones por escrito de qué hacer en caso de que el gobierno no confirmara su autorización para trabajar, ni brindarle oportunidad de contactar a las agencias federales pertinentes.

A su vez, la parte apelante expresó que había realizado varias gestiones para comunicarse con el departamento de recursos humanos del patrono, con el fin de ser reinstalado en su puesto, siendo estas infructuosas.² Consecuentemente, la parte apelante presentó una querrela ante la Unidad Anti-Discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, la cual “culminó en archivo administrativo a solicitud del querellante”³.

Posteriormente, el 25 de febrero de 2020, la parte apelante instó la reclamación de epígrafe al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “Ley

¹ Apéndice del Recurso, pág. 5.

² *supra*, págs. 5,6.

³ *supra*, pág. 7.

contra el Discrimen en el Empleo” (“Ley Núm. 100”) y del Art. 1802 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA, Sec. 5141.⁴

El 15 de julio de 2020, la parte apelada presentó su “Contestación a la Demanda” y alegó afirmativamente que la parte apelante carecía de causa de acción bajo cualquiera de los estatutos mencionados o inferidos en la demanda. Expuso que las acciones tomadas con relación al empleo del Sr. Jiménez Soto no estuvieron motivadas por ánimo discriminatorio alguno.

Luego de varios trámites procesales, el 10 de febrero de 2021, la parte apelada instó una “Moción de Sentencia Sumaria” en la que esbozó cuarenta y tres (43) hechos sobre los cuales entendía que no existía controversia de hechos materiales. Además, reiteró su posición en cuanto a que el despido del Sr. Jiménez Soto era justificado, sin ánimo discriminatorio, y solicitó la desestimación de la demanda.

El 8 de marzo de 2021, la parte apelante presentó su “Oposición a Moción de Sentencia Sumaria y Solicitud de Sentencia Sumaria a Favor de la Parte Demandante”, en la cual reiteró su posición expresada en la demanda y adujo que la solicitud de sentencia sumaria instada demuestra la existencia de controversia sobre once (11) de los hechos esbozados en esta. El Sr. Jiménez Soto sostuvo que: (1) siempre estuvo autorizado a trabajo por ser un residente permanente; (2) el patrono no debió solicitarle documentación adicional luego de haberse verificado su elegibilidad y que, al hacerlo, actuó contrario a derecho; (3) luego de que su patrono verificara su elegibilidad favorablemente, el patrono estaba impedido legalmente de solicitarle tarjeta de residente permanente y aun así lo hizo; (4) el patrono erró al

⁴ El mencionado Código Civil de Puerto Rico de 1930, según enmendado, fue derogado por el Código Civil de Puerto Rico de 2020, según enmendado, aprobado mediante la Ley Núm. 55 de 1 de junio de 2020. Para fines de la presente, haremos referencia únicamente al Código Civil derogado por ser la ley vigente y aplicable al recurso que nos ocupa.

despedirlo por no presentar la tarjeta de residente permanente, según requerido por este; (5) el patrono no debió condicionar su reinstalación al empleo a que presentara una tarjeta de residente permanente renovada; y (6) no aplicaba el esquema probatorio para establecer un caso *prima facie*, debido a que la prueba a utilizarse es directa.

En respuesta, la parte apelada presentó la “Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria y/o Moción de Desestimación por Falta de Jurisdicción”, en la cual argumentó que el TPI carecía de jurisdicción, debido a que el foro con jurisdicción exclusiva para atender la reclamación de la parte apelante lo era el “*Inmigrant and Employee Rights Section*”, o “*The Office of the Chief Administrative Hearing Officer*”⁵.

Luego de analizar los planteamientos de las partes, el 25 de mayo de 2021, el TPI emitió la “Sentencia” cuya revisión nos ocupa. En virtud de esta, el foro primario determinó que carecía de jurisdicción para atender la reclamación instada por la parte apelante. El TPI razonó que era de aplicación la Ley de Inmigración y Nacionalidad⁶ (“INA” por sus siglas en inglés), puesto que este estatuto agrupaba todas las legislaciones de inmigración de los Estados Unidos de América (EE.UU.), que regulan el ingreso de extranjeros al país⁷. Concluyó que la INA era de aplicación, puesto que esta protege de discriminación en el empleo por estatus migratorio o de ciudadanía a ciudadanos estadounidenses y a otros individuos autorizados a trabajar en EE.UU. y sus territorios⁸.

El TPI consignó que aquellos que sean víctimas de discrimen por estatus migratorio o de ciudadanía, deberán tramitar su reclamación mediante el procedimiento administrativo provisto por

⁵ Apéndice del Recurso, pág. 374.

⁶ Véase 8 USC sec. 1324b.

⁷ Apéndice del Recurso, pág. 403.

⁸ Apéndice del Recurso, pág. 404.

la INA. Basado en lo anterior, desestimó con perjuicio la “Demanda” incoada por la parte apelante.

Inconforme con lo resuelto, el 29 de octubre de 2021, la parte apelante presentó el recurso de “Apelación” de título. Le imputó al TPI la comisión de los siguientes errores:

1. *Erró el Tribunal de Primera Instancia y abusó de su discreción al desestimar la demanda de epígrafe por alegada falta de jurisdicción sobre la materia; siendo esa materia un despido que indudablemente cae bajo la amplia jurisdicción general del Tribunal General de Justicia de Puerto Rico a tenor con la Constitución, la Ley de la Judicatura y la Ley Núm. 100-1959.*
2. *Erró el Tribunal de Primera Instancia y abusó de su discreción al clasificar la demanda de epígrafe como una que exclusivamente “versa sobre el estatus migratorio” del apelante, obviando otras categorías constitucionalmente protegidas del discrimen tales como: origen nacional y extranjería que fueron específicamente alegadas en la demanda y expresamente invocadas por el apelante bajo las cuales indudablemente el TPI tiene jurisdicción.*
3. *Erró el Tribunal de Primera Instancia y abusó de su discreción al no aplicar la norma procesal correspondiente frente a toda la moción de desestimación, a saber: que las alegaciones de la demanda se toman como ciertas y se interpretan de la manera más favorable a la parte demandante; de haber aplicado esta norma debió concluir que sí tenía jurisdicción sobre el despido discriminatorio del demandante.*
4. *Erró el Tribunal de Primera Instancia y abusó de su discreción al considerar un planteamiento jurisdiccional evidentemente frívolo -estando pendientes de adjudicación sendas mociones dispositivas- cuando la Regla 10.6 de Procedimiento Civil dispone que toda cuestión de índole jurisdiccional se debe atender “en o antes de la conferencia inicial”.*
5. *Erró el Tribunal de Primera Instancia y abusó de su discreción al concluir -sin realizar el examen jurídico correspondiente bajo la doctrina de campo ocupado- que la Ley de Inmigración de Estados Unidos, 8 U.S.C. 1324b sobresee (“preempts”) la Constitución de Puerto Rico y la Ley Núm. 100 y que por ello alegadamente no tiene jurisdicción.*
6. *Erró el Tribunal de Primera Instancia y abusó de su discreción al declarar con lugar la moción de desestimación de la apelada a pesar de que su argumento de alegada falta de jurisdicción no se fundamenta en las alegaciones de la demanda, sino en una moción y argumentación de derecho del*

apelante en su oposición a la moción de sentencia sumaria del patrono donde este le pide sentencia en los méritos al tribunal; el análisis jurisdiccional se realiza atendiendo la redacción alegaciones de la demanda, no las argumentaciones jurídicas en una moción.

Oportunamente, la parte apelada presentó su “Alegato en Oposición a la Apelación”, reiterando su postura respecto a que el TPI carecía de jurisdicción para atender el caso de epígrafe.

II.

-A-

La jurisdicción es la autoridad o poder que tiene un tribunal para adjudicar casos y controversias. *ASG v. Mun. San Juan*, 168 DPR 337, 343 (2006). Esta autoridad proviene de la Constitución y la ley. Así, el Artículo V, Sección 1 de la Constitución de Puerto Rico dispone que “[e]l Poder Judicial de Puerto Rico se ejercerá por un Tribunal Supremo, y por aquellos otros tribunales que se establezcan por ley”. Igualmente, el Artículo 2.001 de la Ley Núm. 201-2007, conocida como la Ley de la Judicatura, 4 LPRa sec. 24b (“Ley de la Judicatura”), establece que “[e]l Poder Judicial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico constituirá un sistema unificado en lo concerniente a jurisdicción, funcionamiento y administración. [...] El Estado Libre Asociado de Puerto Rico estará constituido en un solo distrito judicial, sobre el cual el Tribunal General de Justicia ejercerá su poder y autoridad.”

A estos efectos, la Regla 3.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRa Ap. V, R. 3.1., establece que el Tribunal General de Justicia tendrá jurisdicción: (1) sobre todo asunto, todo caso o toda controversia que surja dentro de la demarcación territorial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; (2) sobre las personas domiciliadas y las no domiciliadas que tengan cualquier contacto que haga compatible la jurisdicción con las disposiciones constitucionales aplicables; y que (3) el tribunal tendrá facultad para conocer de los

procedimientos de jurisdicción voluntaria. Además, la Regla 3.1 de Procedimiento Civil, *supra*, establece que se podrá acudir al tribunal con un recurso de jurisdicción voluntaria con el fin de consignar y perpetuar un hecho que no sea objeto de una controversia judicial en ese momento y que no pueda resultar en perjuicio de una persona cierta y determinada.

Como regla general, los tribunales de Puerto Rico pueden dilucidar y adjudicar controversias tomando como base el derecho federal. *Cintrón v. Díaz*, 159 DPR 314 (2003). No obstante, los tribunales estatales carecen de jurisdicción sobre algún asunto federal únicamente cuando el Congreso de Estados Unidos expresamente dispone esa exclusividad jurisdiccional, o cuando es palmaria la intención del Congreso de privar a los tribunales estatales de jurisdicción sobre dicho asunto federal. La jurisdicción federal exclusiva es un asunto en extremo excepcional. *SLG Semidey Vázquez v. ASIFAL*, 177 DPR 657 (2009). Al ser un asunto en extremo excepcional, no existe una presunción de que la ley federal sustituye a la ley estatal por el solo hecho de que el Congreso de los EE.UU. reglamente un área limitadamente. *Rodríguez v. Overseas Military*, 160 DPR. 270, 282 (2003); *S.L.G. v. S.L.G.*, 150 DPR 171 (2000); *Bordas & Co. v. Srio. De Agricultura*, 87 DPR 534, 552–553 (1963).

Conforme a lo anterior, la doctrina de campo ocupado se ha desarrollado para evitar conflictos regulatorios entre legislaciones federales y estatales para fomentar una política uniforme. Dicha doctrina establece que el Congreso de EE.UU. puede ocupar el campo de un asunto federal mediante su regulación y excluir la regulación local. *González v. Mayagüez Resort & Casino*, 176 DPR 848; *Rivera v. Security Nat. Life Ins. Co.*, 106 DPR 517, 523 (1977); *English v. General Electric*, 496 US 72, 78-79 (1990). De acuerdo con la doctrina de campo ocupado, la resolución de conflictos entre

leyes federales y estatales proviene de la Cláusula de Supremacía de la Constitución de Estados Unidos. Art. VI, Cl. 2, Const. EE.UU.; *SLG v. SLG*, *supra*. Para iniciar el análisis sobre la doctrina de desplazamiento o campo ocupado, se presume que el poder regulatorio de los estados no será supeditado por un estatuto federal, a menos que así sea expresado clara y manifiestamente por el Congreso de los Estados Unidos. *Jones v. Rath Packing Co.*, 430 US 519 (1977).

Para determinar si aplica la doctrina de campo ocupado, se analizan tres criterios: 1) cuando la ley federal expresamente incluye en su texto que dicho estatuto desplaza cualquier regulación estatal; 2) cuando la ley federal implícitamente no da cabida para que una ley estatal regule el asunto correspondiente; 3) cuando es físicamente imposible cumplir con ambas leyes simultáneamente. *Arizona v. U.S.*, 567 US 387 (2012). No obstante, el Tribunal Supremo de Estados Unidos ha establecido que la protección brindada por una ley estatal o federal no impide que los ciudadanos reclamen las protecciones constitucionales correspondientes a la controversia. *Graham v. Richardson*, 403 US 365 (1971); *Plyer v. Doe*, 457 US 202 (1982).

-B-

La Ley Núm. 100 responde al objetivo de erradicar la indeseable práctica social de patronos de discriminar contra empleados y aspirantes a empleo y ofrecer una protección a trabajadores antes distintos tipos de discrimen laboral. *González Méndez v. Acción Social*, 196 DPR 213 (2016). Por tanto, la Ley Núm. 100 legitima al empleado alegadamente discriminado a entablar una causa de acción contra su patrono, por lo que el patrono incurrirá en responsabilidad civil cuando despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo por motivo de edad, raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de

género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, entre otras. Véase 29 LPRA sec. 146; *González Méndez v. Acción Social, supra*.

-C-

La INA responde al interés congresional de regular asuntos de inmigración, estableciendo que su regulación con respecto a los derechos laborales de inmigrantes no desplaza los intereses estatales o agenciales de proteger los derechos de los trabajadores. Véase 8 USC 1324b (b)(2). En cuanto una ley estatal sea más beneficiosa para el empleado que las disposiciones de la ley federal, la ley federal no impide la aplicación de la ley estatal por no estar en conflicto ambas leyes. Por tanto, los propósitos de ambas legislaciones son, en dichas circunstancias, perfectamente armonizables, siempre y cuando cumpla con los requisitos de la doctrina de campo ocupado. *Vega v. Yiyi Motors, Inc.*, 146 DPR 373 (1998). Consecuentemente, analizando la INA, el Tribunal Supremo de EE.UU. ha expresado que **una ley estatal que regule asuntos del discrimen o trato injusto de inmigrantes en el ámbito laboral será permitida, siempre y cuando provea protecciones adicionales y que incentive a los patronos a no recurrir al discrimen de sus empleados.** *Chamber of Commerce v. Whiting*, 563 US 582 (2011) (Énfasis suplido).

III.

La controversia ante nos plantea que la parte apelante tiene una causa de acción por ser discriminado por su estatus de inmigración. La determinación de su estatus como inmigrante corresponde a lo establecido bajo la ley federal INA. No obstante, la protección contra el discrimen por razón de origen nacional y por condición social está consagrada tanto en nuestra Constitución,

como en la Ley Núm. 100. Debido a que todos los señalamientos de error se fundamentan en la falta de jurisdicción del TPI para disponer las controversias de autos, analizaremos la controversia sobre los señalamientos de error 1, 2 y 5.⁹

Como expresamos, la Regla 3.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, *supra*, establece que el Tribunal General de Justicia tendrá jurisdicción sobre todo asunto, todo caso o toda controversia que surja dentro de la demarcación territorial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que los tribunales de Puerto Rico pueden dilucidar y adjudicar controversias tomando como base el derecho federal. *Cintrón v. Díaz, supra*. Es sabido que, la excepción en la que los tribunales estatales carecerían de jurisdicción sobre algún asunto federal sería únicamente cuando una ley federal desplace la aplicación de una ley federal al cumplirse con los criterios esbozados por la doctrina de campo ocupado. Al cumplirse con estos requisitos, la controversia no podría ventilarse en los tribunales de Puerto Rico por falta de jurisdicción. Por ende, nos toca analizar si, a raíz de los criterios para la aplicación de la doctrina de campo ocupado anteriormente esbozados, el TPI carece o no de jurisdicción para adjudicar las reclamaciones instadas en el caso de título.

La parte apelante arguye que la materia de un despido bajo la Ley Núm. 100 cae bajo la jurisdicción amplia del Tribunal General de Justicia, ya que la controversia de este caso es una de discrimen en el empleo, más allá que meramente un asunto de estatus migratorio. El estatus migratorio de un empleado en los EE.UU. es regulado por la INA. Para estos efectos, la INA establece que es ilegal que el patrono discrimine con individuo respecto al reclutamiento, contratación, verificación de elegibilidad y/o

⁹ Véase pág. 5 de la presente Sentencia.

terminación de empleo por razón de su origen nacional y estatus migratorio. De igual manera, el patrono incurre en responsabilidad legal si exige al empleado documentos adicionales a los requeridos por ley por razón de su estatus migratorio. Véase 8 USC 1324b (a).

Como establecido anteriormente, la Ley Núm. 100 provee una causa de acción para que un empleado pueda reclamar que ha sido discriminado por su patrono por razón de su origen nacional o condición social. Dicha reclamación debe analizarse bajo los criterios de la doctrina de campo ocupado para debidamente establecer si la INA desplaza la Ley Núm. 100. Para determinar si aplica la doctrina de campo ocupado, mencionamos que los tres criterios establecidos por el Tribunal Supremo de EE.UU. son: 1) cuando la ley federal expresamente incluye en su texto que dicho estatuto desplaza cualquier regulación estatal; 2) cuando la ley federal implícitamente no da cabida para que una ley estatal regule el asunto correspondiente; 3) cuando es físicamente imposible cumplir con ambas leyes simultáneamente. *Arizona v. U.S., supra*.

En el caso ante nos, el primer criterio requiere que la INA expresamente incluya en su texto que desplaza cualquier legislación estatal que regule el asunto del trato desigual o injusto de inmigrantes en el ámbito laboral. La INA no incluye disposición alguna en la que expresamente impida regulación estatal que complemente la ley federal.

El segundo criterio requeriría que la INA de manera implícita impida que la Ley Núm. 100 regule cualquier asunto correspondiente al trato desigual o injusto de inmigrantes en el ámbito laboral. Este segundo criterio requiere un análisis tanto de lo expresado en la INA, así como de la intención legislativa e interés congresional de la ley. Al analizarse el historial legislativo de la INA, surge que el Congreso de EE.UU. no tuvo la intención de limitar los poderes de los estados para remediar prácticas injustas

ejercidas en contra de inmigrantes en el ámbito laboral, adicionales a los provistos en la INA. Véase H.R.Rep. No. 99-682(II), at 8-9 (1986). Consecuentemente, es claro que el interés congresional lo era el de permitir regulación estatal cónsona con la INA y que permita protecciones ulteriores, sin contravenir las disposiciones de la ley federal.

El tercer criterio al analizar la doctrina de campo ocupado, es cuando sea imposible la aplicación simultánea de la Ley Núm. 100 y la INA. Ante lo establecido por el Tribunal Supremo de EE.UU. y reiterado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, cuando las leyes proveen protecciones constitucionales adicionales a las provistas por una ley estatal, no hay disonancia entre la ley estatal y la federal, por lo que existiría aplicación simultánea y armonía entre ambos estatutos. *Chamber of Commerce v. Whiting, supra; Vega v. Yiyi Motors, Inc., supra*. En este caso, la Ley Núm. 100 provee protecciones adicionales a las provistas por la INA. A su vez, la Ley Núm. 100 provee remedios para el empleado que alega ser discriminado, mientras que la INA provee mecanismos para que el patrono no discrimine injustificadamente por razón del estatus migratorio del empleado. Por tanto, la Ley Núm. 100 funge como un disuasivo para que el patrono que incumpla con los requisitos de inmigración establecidos la INA correspondientes al ámbito laboral, sin intervenir de manera que sea físicamente imposible su aplicación simultánea.

Ante este panorama, la Ley Núm. 100 cumple con los criterios requeridos para que no sea desplazada por la INA. Por tanto, la protección contra el discrimen por origen nacional o condición social provista por la Ley Núm. 100 permite que el TPI pueda dilucidar y adjudicar las reclamaciones objeto de la demanda, tomando como base tanto el derecho estatal como el derecho federal.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se revoca el dictamen emitido por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Carolina, en el que incorrectamente concluyó que carecía de jurisdicción para disponer de las controversias por entender que el el discrimen por razón de estatus migratorio era de exclusiva jurisdicción federal. Ante el resultado arribado, prescindimos de discutir los restantes señalamientos de error. En consecuencia, se ordena la devolución del expediente a la sala de origen, a los fines de que dilucide las controversias del caso en sus méritos.

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

La Jueza Cortés González concurre con el resultado sin escrito.

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