

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VIII

JOHANNA LÓPEZ
ENCARNACIÓN

Parte Recurrída

v.

TRIPLE CANOPY, INC.

Parte Peticionaria

KLCE202300999

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

Caso Núm.:
SJ2023CV02809

Sobre:

Discrimen
(Ley núm.100),
Despido Injustificado
(Ley núm. 80),
Represalia en el Empleo
(Ley núm. 115-1991)

Panel integrado por su presidente, el Juez Rivera Colón, el Juez Monge Gómez y el Juez Cruz Hiraldo.

Monge Gómez, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de octubre de 2023.

Compareció ante este Tribunal la parte peticionaria, Triple Canopy, Inc. (en adelante, “Triple” o la “Peticionaria”), mediante recurso de *certiorari* presentado el 11 de septiembre de 2023. Nos solicitó la revocación de parte de la *Sentencia Parcial* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (en adelante, “TPI”), el 24 de julio de 2023, mediante la cual el foro primario denegó la solicitud de desestimación de la causa de acción de represalias que presentó la parte recurrida, Sra. Johanna López Encarnación (en adelante, “López” o la “Recurrida”).¹

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se expide el auto de *certiorari* y se *confirma* la *Sentencia Parcial*, en lo que respecta a la denegatoria de la desestimación de la causa de acción por represalias.

I.

¹ A pesar de que el dictamen emitido por el foro primario es, en efecto, una *Sentencia Parcial* puesto que dispone finalmente de la causa de acción por despido injustificado que se presentó, la misma también deniega la solicitud de desestimación de la reclamación por represalias incoada. Es de dicha determinación que la parte peticionaria compareció ante este Tribunal y, por tanto, el vehículo procesal apelativo correcto para solicitar nuestra intervención lo es el auto de *certiorari*.

El caso de epígrafe inició el 29 de marzo de 2023, cuando López presentó “**Demanda**” en contra de Triple por un presunto despido injustificado, discriminación por edad y raza y represalias. El 19 de mayo de 2023, la Peticionaria presentó “**Contestación a Demanda**”. En lo aquí pertinente, alegó afirmativamente que López no tenía derecho a remedio alguno bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la “Ley Sobre Despidos Injustificados”, 29 LPRA secs. 185a *et seq.* (en adelante, “Ley Núm. 80”), ni al amparo de la Ley Núm. 115-1991, según enmendada, conocida como la “Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial”, 29 LPRA secs. 194 *et seq.* (en adelante, “Ley Núm. 115-1991”).

Sobre este particular, expuso que la Recurrida era una empleada unionada cubierta bajo un convenio colectivo vigente a la fecha de su despido y, por tanto, estaba expresamente excluida de las protecciones de ambos estatutos. En vista de lo anterior, planteó que el TPI carecía de jurisdicción para atender la reclamación presentada por López, al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, y la Ley Núm. 115-1991, *supra*, toda vez que el foro con jurisdicción sobre ambas causas de acción lo era el foro de arbitraje, conforme al convenio colectivo suscrito entre la Unión de Profesionales de la Seguridad Privada y Transportes de Valores (en adelante, la “Unión”) y Triple.

Ese mismo día, la Peticionaria presentó “**Solicitud de Desestimación Parcial por Falta de Jurisdicción sobre la Materia**”. Expuso que, mediante el convenio colectivo habido entre las partes, se acordó que las reclamaciones sobre despidos iban a estar sujetas a un proceso de quejas y agravios, el cual incluía arbitraje. Por tanto, expresó Triple que las reclamaciones sobre despido injustificado y alegadas represalias, ambas alegadamente contempladas en el convenio, debían ser desestimadas por el foro *a quo* carecer de jurisdicción.

Argumentó que el 15 y 16 de marzo de 2022, Triple y la Unión firmaron un convenio colectivo, el cual vinculaba a López y estaba en vigor

desde el 1 de abril de 2022 hasta el 28 de febrero de 2025. Planteó que el convenio colectivo reconoce, en la Sección 7 del Artículo 5, que cualquier cuestionamiento sobre un despido estaría sujeto al proceso de quejas y agravios. Específicamente, aludió a la siguiente disposición del convenio: “Any grievance involving a discharge, layoff, or other action which may accumulate back-pay liability... will proceed directly to the Step 3 meeting within seven (7) days after a written grievance is submitted to the Employer”.² A tono con lo anterior, alegó que si el unionado no estaba conforme con lo resuelto en el tercer paso del proceso de quejas y agravios, entonces se procedería con el arbitraje, según contemplado en el Artículo 5, Sección 4 y el Artículo 6 del convenio colectivo.

En suma, fue la posición de la Peticionaria que procedía desestimar parcialmente la “**Demanda**”, pues acorde con el convenio colectivo, cualquier queja sobre un despido, sin distinción de lo que se reclamara en cuanto a si fue injustificado o en represalias, debía presentarse en la tercera etapa del proceso de quejas y agravios y, de no estar conforme, ante el foro de arbitraje. Alusivo a dicho argumento, planteó que la amplitud de la disposición demuestra que cubija a cualquier reclamación siempre y cuando se refiera del cuestionamiento de un despido.

El 21 de junio de 2023, López presentó “**Oposición a ‘Solicitud de Desestimación Parcial por Falta de Jurisdicción sobre la Materia’**”. Mediante la misma, la Recurrída se allanó a que se desestimara la reclamación incoada por despido injustificado. No obstante, sostuvo que la causa de acción por represalias no debía ser desestimada, toda vez que el convenio colectivo permitía vindicar judicialmente cualquier reclamo amparado en una ley que cree una categoría protegida. Como fundamento para ello, hizo referencia a las disposiciones del Artículo 22 del convenio en cuanto a que Triple estaba impedido de discriminar contra ningún unionado y que ninguna causa de acción relacionada con ello o cualquier clasificación protegida legalmente podía estar sujeta el proceso de quejas y agravios y, posteriormente, de arbitraje.

² Véase, *Apéndice del recurso de certiorari*, pág. 33.

Expresó que, el 6 de abril de 2022, presentó ante la *Equal Employment Opportunity Commission* (“EEOC”) una querrela contra Triple por haber sido despedida de su empleo mientras estaba pendiente otra querrela que presentó por discrimen por edad, raza y discapacidad ante la propia EEOC. A base de lo anterior, expresó que en el momento en que presentó su querrela por discrimen por edad, discapacidad y raza ante el EEOC, pasó a ser parte de una clase protegida según la Ley Núm. 115-1991, *supra*, y, por tanto, López estaba exceptuada del proceso de quejas y agravios y arbitraje que dispone el convenio colectivo.

El 11 de julio de 2023, la Peticionaria interpuso “**Réplica a Oposición a ‘Solicitud de Desestimación Parcial por Falta de Jurisdicción sobre la Materia’**”. Arguyó que López intentó derrotar la solicitud de desestimación parcial con meras alegaciones sobre su interpretación de lo que significaba una “clasificación protegida” bajo las leyes laborales de Puerto Rico. Añadió que la presentación de una querrela ante algún foro no convierte a alguien en miembro de una clasificación protegida. En esa línea, expuso que la definición que le dio López a la frase “clasificación protegida” era excesivamente amplia, pues ello conllevaría que cualquier estatuto laboral que brinde una protección crearía a una “clase protegida”.

Así pues, esbozó que para que una condición o cualidad de un individuo y/o empleado sea considerada como una categoría protegida era necesario que específicamente se haya legislado a esos efectos. De conformidad, planteó Triple que los efectos de lo anterior era que no toda cualidad de un empleado es considerada como una categoría protegida, puesto que el prestar testimonio ante una agencia o presentar una querrela no es una categoría protegida.

Evaluadas las referidas comparecencias, el 24 de julio de 2023, el TPI dictó *Sentencia Parcial* mediante la cual desestimó la causa de acción por despido injustificado. Sin embargo, concluyó que la reclamación por represalias no era arbitrable, toda vez que él no creía que el convenio colectivo podía despojar a un obrero de una causa de acción que nuestro

ordenamiento provee. En vista de lo anterior, denegó la petición de desestimación de la causa de acción. Inconforme, Triple presentó “**Moción de Reconsideración**”, la cual fue declarada No Ha Lugar mediante *Orden* notificada el 11 de agosto de 2023.

Aún insatisfecha, la Peticionaria presentó el recurso de *certiorari* que nos ocupa. Le imputó al foro recurrido la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL NO DESESTIMAR LA RECLAMACIÓN POR ALEGADAS REPRESALIAS PRESENTADA POR LA DEMANDANTE-RECURRIDA.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DETERMINAR QUE UN CONVENIO COLECTIVO QUE CONTIENE UNA CLÁUSULA DE ARBITRAJE DESPOJA A UN EMPLEADO DE UNA CAUSA DE ACCIÓN PROVISTA POR NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO.

El 2 de octubre de 2023, López presentó “**Memorando en Oposición a la Expedición del Auto de Certiorari**”.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a resolver.

II.

A.

La Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 10.2, y su jurisprudencia interpretativa le confiere al demandado la oportunidad de presentar cualquiera de las siguientes defensas: (1) falta de jurisdicción sobre la materia; (2) falta de jurisdicción sobre la persona; (3) insuficiencia del emplazamiento; (4) insuficiencia del diligenciamiento del emplazamiento; (5) que las alegaciones del demandante dejan de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio; y (6) la falta de una parte indispensable. Comisión de Puertos de Mayagüez v. González Freyre y otros, 211 DPR ____ (2023); 2023 TSPR 28.

La moción de desestimación bajo la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, *supra*, es una defensa que formula el demandado antes de presentar su contestación a la demanda, en la cual solicita que se desestime la demanda presentada en su contra. Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz Dey, Corp., 174 DPR 409, 428 (2008); Colón v. Lotería, 167 DPR 625, 649 (2006). En general, la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, *supra*, recoge

defensas que pueden plantearse, a opción del demandado, en una moción de desestimación antes de contestar o en la misma contestación a la demanda. Casillas Carrasquillo v. ELA, 209 DPR 240, 247 (2022).

B.

En Puerto Rico, la negociación colectiva está revestida de gran interés público. Por ello, el convenio colectivo constituye la ley entre las partes, siempre que no contravenga las leyes, la moral ni la Constitución. Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 DPR 986, 995 (1993); Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 DPR 118, 122 (1963). En fin, las relaciones obrero-patronales, la negociación colectiva y los procedimientos de arbitraje están vinculadas al desarrollo económico, a la paz industrial y, por tanto, a la consecución de los intereses públicos. C.O.P.R. v. S.P.U., 181 DPR 299, 319 (2011).

De ahí el principio arraigado a nuestro ordenamiento jurídico al reconocerle a los trabajadores el derecho a “organizarse entre sí; a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras; a negociar colectivamente a través de representantes seleccionados por ellos, y a dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua”. AAA v. UIA, 199 DPR 638, 647 (2018).

El convenio colectivo está fundamentado en el principio de la libertad de contratación, mediante el cual el patrono y los trabajadores, por voz de los líderes sindicales, consagran su consentimiento a los acuerdos, compromisos y estipulaciones negociadas. Cardona Caraballo v. ACT, 196 DPR 1004, 1012 (2016). Así pues, se han instituido el proceso de quejas y agravios y arbitraje de las controversias laborales, como una herramienta integral del proceso de negociación colectiva. Vélez v. Serv. Legales de P.P., Inc., 144 DPR 673, 682 (1998). El arbitraje no debe tener más limitaciones que aquellas que las partes voluntaria y contractualmente se impongan. Indulac v. Unión, 207 DPR 279, 294 (2021). Ahora bien, de ordinario, el arbitraje obrero-patronal es el último eslabón de la cadena de eventos, pues como paso precedente los convenios colectivos disponen de

un proceso de quejas y agravios previo. C.O.P.R. v. S.P.U., *supra*, pág. 325.

Esto es así porque participantes y observadores, y como hemos visto también los cuerpos legislativos y los tribunales, reconocen generalmente que el arbitraje es un medio más apropiado y deseable para resolver las disputas que surgen de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, que la litigación en los tribunales. Es un medio más rápido y menos costoso que los procedimientos judiciales, y es menos técnico y más flexible que dichos procedimientos. Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, *supra*, pág. 127.

Por tanto, “cuando en el convenio colectivo que rige las relaciones obrero-patronal las partes acuerdan utilizar el mecanismo del arbitraje como método alternativo, se crea un foro sustituto a los tribunales de justicia”. UGT v. Centro Médico del Turabo, 208 DPR 944, 955 (2022). Cónsono con lo anterior, el convenio colectivo obliga al patrono, a los sindicatos y a los miembros individuales de la unión. “Bajo la vigencia de un convenio, según un patrono no puede hacer caso omiso de la unidad contratante y negociar individualmente con cada empleado por separado, tampoco puede el empleado desentenderse del convenio y actuar como si el mismo no existiese”. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 DPR 86, 89 (1975). Dicho raciocinio aplica, igualmente, a la adjudicación de los asuntos que deben dilucidarse en los comités de quejas y agravios establecidos por el convenio. Íd.

“[N]i el patrono ni los empleado pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas y rechazar otras.” Cardona Caraballo v. ACT, *supra*, pág. 1013. “El convenio es un contrato y vincula a ambas partes por igual”. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., *supra*, pág. 89. “[L]os convenios colectivos no deben ser catalogados como meros contratos que consagran derechos individuales, ‘sino que se deben considerar instrumentos que crean relaciones e intereses a la luz de la política pública laboral estatal’.” AAA v. UIA, *supra*, pág. 648 (citando a C.O.P.R. v. S.P.U., *supra*, pág. 320).

Por ello, el Tribunal Supremo ha resuelto que el procedimiento dispuesto en un convenio para el procesamiento y arbitraje de las quejas y agravios debe cumplirse estrictamente. Íd., pág. 659. Relativo a lo anterior, debemos establecer que cuando la cláusula de arbitraje es lo

suficientemente amplia, como regla general, los tribunales debemos respetarla y reconocer que es el árbitro quien tiene jurisdicción para adjudicar todo tipo de controversias entre las partes, salvo que el convenio o contrato de selección de foro disponga excepciones. S.L.G. Méndez-Acevedo v. Nieves Rivera, 179 DPR 359, 372-373 (2010) (citando a World Films, Inc. v. Paramount Pict. Corp. 125 DPR 352, 362 (1990)).

III.

Nos corresponde determinar si el TPI actuó correctamente al denegar la solicitud de desestimación presentada por Triple, en cuanto a la causa de acción sobre represalias incoada por López. Por estar íntimamente relacionados, adjudicaremos la procedencia de los dos (2) señalamientos de error esgrimidos, de manera conjunta.

En el caso de autos, no existe controversia alguna en cuanto a que la Recurrída forma parte de la Unión y que esta última firmó un convenio colectivo con Triple. El Artículo 5 del aludido acuerdo dispone para el proceso de quejas y agravios, y los pasos específicos que tienen que cumplir las partes durante dicho procedimiento.³ Conforme al mismo, cuando el proceso de quejas y agravios no ha sido resuelto en los primeros tres (3) pasos, entonces la controversia puede ser referida a la atención de un árbitro, dentro de los plazos allí dispuestos.⁴

En lo que aquí nos concierne, el inciso 7 del Artículo 5 dispone lo siguiente:

Any grievance involving a discharge, layoff, or other action which may accumulate back-pay liability, or any grievance filed by the Union in its capacity on behalf of a group of officers will proceed directly to the Step 3 meeting within seven (7) days after a written grievance is submitted to the Employer.⁵

Por su parte, el Artículo 22 (1) del convenio dispone lo siguiente:

Neither the Employer nor the Union shall discriminate against any Employee based on race, creed, color, gender, age, national origin, religion, sexual orientation, disability or other legally protected classification, as prohibited by controlling law.

No claim under this section shall be subject to the grievance and arbitration sections of this agreement. This

³ Véase, Apéndice del recurso de certiorari, pág. 44.

⁴ Id.

⁵ Id.

waiver of grievance and arbitration does not in any manner restrict an employee from seeking redress by other means outside of this CBA. Such redress would be at the individual's action and not the unions.⁶

De conformidad con lo anterior, podemos concluir lo siguiente: (1) que el convenio colectivo provee para un procedimiento de quejas y agravios previo al arbitraje; (2) cualquier reclamación relacionada con un despido pasará directamente al Paso 3 del proceso de quejas y agravios, el cual, es el paso previo a que las partes puedan estar en posición de someterse al arbitraje si la controversia entre ellos aún no se ha resuelto; (3) que ninguna reclamación sobre discrimen o cualquier clasificación legalmente protegida en nuestro ordenamiento podrá ser ventilada en el proceso de quejas y agravios, ni de arbitraje.

Un análisis detenido y sosegado de las disposiciones contractuales que rigen la relación obrero-patronal entre Triple y la Recurrída revela que la causa de acción por represalias incoada ante el TPI está excluida del proceso de quejas y agravios y de arbitraje dispuesto en el convenio. Tal y como hemos establecido, solo algunos asuntos quedaron eximidos de dichos procesos de resolución de disputas alternativas y las represalias es una de ellas.

No nos queda duda alguna en cuanto a que la cláusula de arbitraje en controversia es una amplia que, según adelantamos en la presente *Sentencia*, debe cumplirse estrictamente y los tribunales debemos respetarla y reconocer que es el árbitro quien tiene jurisdicción para adjudicar las controversias entre las partes. **Claro está, dicha norma de abstención judicial encuentra su límite cuando son las propias partes las que, por medio de un convenio, han exceptuado cierto tipo de asuntos del proceso de quejas y agravios y/o arbitraje.** S.L.G. Méndez-Acevedo v. Nieves Rivera, *supra*, págs. 372-373. Es decir, ante una duda sobre el alcance de la cláusula, el ordenamiento jurídico que rige exige que la balanza se incline a favor del arbitraje, especialmente en controversias obrero-patronales. No obstante, somos de la opinión de que el convenio

⁶ Véase, Apéndice del recurso de certiorari, pág. 58.

ante nos es claro, a los efectos de excluir del proceso de arbitraje aquellas controversias relacionadas con discrimen o sobre cualquier clasificación legalmente protegida.

Sobre el particular, ha quedado establecido que las partes pueden acordar qué tipo de reclamaciones deben ser sometidas al proceso de arbitraje y cuáles deberán ventilarse ante los tribunales, si alguna. Recordemos que, por el convenio reunir la voluntad de las partes, los pactos y disposiciones allí contenidas deben ser respetadas tanto por los sindicatos como por los empleados. No puede quedar a la discreción de las partes contratantes escoger cuáles cláusulas del convenio les son convenientes y cuáles no. Los convenios colectivos no deben ser catalogados como meros contratos que consagran derechos individuales, sino que se deben considerar instrumentos que crean relaciones e intereses a la luz de la política pública laboral estatal. AAA v. UIA, *supra*, pág. 648.

Al analizar las disposiciones contractuales antes citadas contenidas en el Artículo 22 del convenio colectivo, entendemos que la reclamación por represalias incoada por López está exceptuada del proceso de quejas y agravios y de arbitraje. Triple sostiene que las clasificaciones protegidas por la Constitución de Puerto Rico que han sido incorporadas a nuestro acervo jurídico por la vía estatutaria respondieron a consideraciones de política pública que procuran la protección de condiciones que han merecido mayores salvaguardas contra el discrimen. Garib Bazaín v. Hosp. Aux. Mutuo et al., 204 DPR 601, 619 (2020). En otras palabras, que el alcance de las categorías protegidas o la inclusión de condiciones nuevas ha respondido a un proceso de legislación a través de los años. Íd., pág. 620. Coincidimos con dicha aseveración y así lo ha establecido el Tribunal Supremo.

No obstante, mediante la adopción en nuestro ordenamiento de la Ley Núm. 115-1991, *supra*, el legislador quiso crear una protección adicional a aquellas clasificaciones dispuestas en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la “Ley Antidiscrimen

de Puerto Rico”, 29 LPRA secs. 146 *et seq.* (en adelante, “Ley Núm. 100”) y otros estatutos antidiscrimen. Lo anterior, con el fin ulterior de prohibir que un patrono despidiera, amenace o discrimine contra cualquier empleado porque este último ofrezca o intente ofrecer cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial. De hecho, dicha protección se extiende a los procedimientos internos establecidos en la empresa. Por tanto, es incuestionable que la protección reconocida por el legislador al adoptar la Ley Núm. 115-1991, *supra*, crea una clasificación legalmente protegida por nuestro ordenamiento y exceptuada del proceso de quejas, agravios y arbitraje, según el convenio colectivo que nos ocupa.

Así pues, coincidimos con el TPI a los únicos efectos de que no procedía la desestimación de la causa de acción por represalias incoada por López. Recuérdese que la revisión de los dictámenes del foro de instancia se da contra el resultado y no contra los fundamentos.⁷ Concluimos específicamente que, si bien la causa de acción por represalias no forma parte de las causas de acción por discrimen, de conformidad con la Ley Núm. 100, *supra* u otras piezas legales antidiscrimen no es menos cierto que el legislador creó una clasificación protegida mediante la aprobación de la Ley Núm. 115-1991, *supra*, que impide que un empleado sea despedido, se le amenace o se discrimine contra éste por ofrecer o intentar ofrecer testimonio, expresión o información ante un foro administrativo, legislativo o judicial. Más aún cuando la querrela presentada por la Recurrida está precisamente relacionada con alegaciones de discrimen por razón de raza y edad.

IV.

Por los fundamentos que anteceden, los cuales hacemos formar parte del presente dictamen, se expide el auto *certiorari* y se *confirma*

⁷ Es norma reiterada de derecho apelativo es que la revisión se da contra la sentencia o decisión apelada; es decir, contra el resultado y no contra sus fundamentos. Asoc. Pesc. Pta. Figueras v. Pto. del Rey, 155 DPR 906, 920 (2001). Lo anterior, implica que a pesar de los fundamentos esgrimidos por el foro revisado sea incorrectos, ello no fundamento suficiente para una revocación si existen otras bases legales para sostener lo dispuesto en dictamen cuya revisión por este Tribunal se solicita. Sánchez v. Eastern Air Lines, Inc., 114 DPR 691, 695 (1983). Aún la revisión de órdenes o resoluciones interlocutorias se da contra la decisión emitida y no contra sus fundamentos. Ramos v. Hosp. Sub-Regional de Aguadilla, 111 DPR 744, 750 (1981).

aquella parte de la *Sentencia Parcial* que denegó la solicitud de desestimación de la causa de acción por represalias. Este Tribunal colige que la letra del convenio colectivo excluye dicha reclamación del proceso de arbitraje pactado.

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