

LA EXCEPCIÓN A LA OBLIGACIÓN DE ARBITRAR EN EL CONTEXTO OBRERO-PATRONAL: DE EXCEPCIÓN ESPECÍFICA A DOCTRINA COMPREHENSIVA

ARTÍCULO

*Jorge M. Farinacci Fernós**

I. Asuntos preliminares.....	136
II. Punto de partida.....	138
III. Una causa de acción bajo la Ley Núm. 115... ..	142
IV. Un análisis de la Ley Núm. 115.....	144
V. Conclusión.....	150

Según el derecho vigente, la obligación de un trabajador o trabajadora de agotar los remedios provistos en un convenio colectivo antes de recurrir al foro judicial tiene una importante excepción: reclamaciones por discrimen en el empleo. La pregunta es, ¿se trata de una excepción discreta y, por ende, limitada al discrimen en el empleo, o se trata de una *doctrina jurídica* que, por ende, aplicaría a otras causas de acción? En particular, en este Artículo atendemos la interrogante de si la excepción a la obligación de arbitrar en casos de discrimen en el empleo se extiende a reclamaciones por *represalias* al amparo de la Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991.¹ El

* B.A., M.A., J.D. (UPR); LL.M. (Harvard); S.J.D. (Georgetown, candidato). El autor fue Profesor Adjunto de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico y la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, donde ofreció cursos de derecho laboral comparado.

¹ Ley de represalias contra empleados por ofrecer testimonio y causa de acción, Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, 29 L.P.R.A. §§ 194-194b (Westlaw 2016). Este Artículo se enfoca en una causa de acción por represalias bajo la Ley Núm. 115 con un doble propósito. Primero, para demostrar la existencia misma de la doctrina en cuanto la excepción a la obligación de arbitrar. Segundo, porque una acción por represalias es el ejemplo más adecuado para poner esta doctrina en vigor más allá de las instancias particulares que ya existen.

En ese sentido, este Artículo *no* se limita meramente a ver si una acción por represalias constituye una excepción adicional de la norma identificada, sino como un ejemplo de una doctrina más amplia. Por tanto, si la doctrina existe, esta aplicaría más allá de la Ley Núm. 115. Como veremos, existen unos criterios que debe utilizarse para determinar si, en efecto, la doctrina aplica a otros esquemas estatutarios. Así las cosas, este Artículo sí limitará su aplicación de los criterios identificados a una acción bajo la Ley Núm. 115 a modo de ejemplo.

Tribunal de Apelaciones se ha inclinado por la primera alternativa: que la excepción se limita *únicamente* a casos de discrimen u hostigamiento sexual.² Este Artículo argumenta a favor de la segunda alternativa: que se trata de una doctrina que *trasciende* los casos específicos de discrimen u hostigamiento sexual. El Tribunal Supremo de Puerto Rico no ha resuelto la controversia.

I. Asuntos preliminares

Ambas posiciones parten de una premisa común: en nuestro ordenamiento laboral, una causa de acción por discrimen en el empleo *tiene acceso directo a los tribunales de justicia, independiente a la existencia de un Convenio Colectivo que establece un proceso de arbitraje.*³ Esta norma tiene como fundamento los siguientes elementos: (1) la clara política pública constitucional y estatutaria de erradicar el discrimen en nuestra sociedad, particularmente en el empleo, y el propósito que anima la legislación protectora del trabajo; (2) el propósito, texto y estructura de las diferentes leyes laborales especiales que establecen la intervención judicial en casos de discrimen en el empleo; (3) el historial legislativo y jurisprudencial de las diferentes leyes especiales; y (4) la reglamentación vigente del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico [en adelante *Reglamento del Negociado* o *Reglamento del DTRH*] que excluye del proceso de arbitraje aquellas querellas presentadas alegando discrimen en el empleo. Como veremos, estos elementos, utilizados por el Tribunal Supremo para resolver que ciertas causas de acción por discrimen están excluidas de la obligación de arbitrar, son precisamente, los criterios constitutivos de una *doctrina* comprensiva a esos efectos.

Este Artículo argumenta que *todos estos elementos están presentes en una causa de acción por discrimen por razón de represalia según establecido en la Ley Núm. 115.* De igual forma, propone que la existencia de estos criterios jurídicos previamente mencionados apunta a un *test* como parte de una doctrina comprensiva que debe utilizarse al analizar si otros esquemas estatutarios también cabrían dentro de la excepción de arbitrar. Por tanto, además de identificar estos criterios establecidos por el propio Tribunal Supremo, este Artículo los desarrollará conceptualmente y los aplicará al ejemplo de una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 115.

Esta postura está basada en dos (2) argumentos relacionados que, si bien independientemente son más que suficientes para reconocer que los tribunales sí tienen jurisdicción en situaciones como estas, producen una fuerza combinada contundente. En síntesis y a modo introductorio, presentamos estas dos vías.

Primero, dada la naturaleza del despido por represalias y *su conexión sustantiva, estructural, histórica y textual* con las demás causas de acción por discrimen –las que, como hemos visto, no están sujetas a la exclusividad del procedimiento de arbitraje–,

² *Rodríguez Carriles v. Loomis Puerto Rico, Inc.*, 2013 WL 6199568, (T.C.A.), KLCE201300770.

³ *Quiñones v. Asociación*, 161 D.P.R. 668 (2004); *Vélez v. Servicios Legales de P.R.*, 144 D.P.R. 673 (1998).

una causa de acción por represalias *ya está incluida en la normativa adoptada por el Tribunal Supremo en cuanto la excepción por discrimen*. Es decir, que la norma establecida en *Vélez*⁴ y *Quiñones*⁵ es suficiente en sí misma para contestar la pregunta en cuanto la Ley Núm. 115. Esto, pues ya el Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha resuelto que *un acto de represalias constituye una extensión del discrimen original*.⁶ Se trata, pues, de una extensión *a fortiori* de lo resuelto en *Vélez* y *Quiñones*. En ese sentido, no hace falta concluir la existencia de una doctrina para llegar a la conclusión específica de que una acción bajo la Ley Núm. 115 *ya está incluida* en la excepción de arbitrar dado que, en ciertas circunstancias, una acción por represalias *es* una acción por discrimen sustantivo.

Recordemos que, a diferencia de la jurisdicción federal, la Ley Núm. 115 atiende de dos situaciones distintas: (1) represalias contra un trabajador o trabajadora cuando esta hace una reclamación de discrimen, y (2) represalias por otras reclamaciones. Si bien este Artículo argumenta que la excepción de arbitrar aplica a ambas instancias, entiendo que esta conclusión es particularmente contundente en cuanto al primer asunto, es decir, cuando la represalia es consecuencia directa de una reclamación por discrimen. En cuanto a esa manifestación de represalias, la legislación puertorriqueña y la federal están en perfecta sintonía. En síntesis, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha resuelto que si un empleado presenta una causa de acción alegando que su patrono le ha discriminado por pertenecer a algún grupo protegido –como, por ejemplo, discrimen por razón de edad o por razón de impedimento- y el patrono subsiguientemente toma represalias contra ese empleado por haber presentado la causa de acción, *el acto de represalias se considerará como una manifestación extendida del discrimen original por razón de edad y razón de impedimento*. Por tanto, en esa modalidad de represalias, la excepción a la obligación de arbitrar le cobija. Esto caería bajo la excepción *ya reconocida* en acciones por discrimen en el empleo.

La segunda propuesta de este Artículo es que un análisis independiente del *test* adoptado en *Vélez*⁷ y *Quiñones*⁸ para determinar si la Ley Núm. 115 está cobijada por la excepción –*test* que requiere analizar el propósito, estructura, texto e historial del estatuto, además de un estudio de la reglamentación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos- obliga la conclusión de que una causa de acción por represalias está igualmente cobijada por la doctrina establecida en esos casos. Es esta segunda propuesta la que apunta hacia la existencia de una doctrina y constituye un fundamento adicional e independiente de por qué una acción bajo la Ley Núm. 115 está cobijada por la excepción de arbitrar. Tomando lo anterior como síntesis, corresponde ahora profundizar con más detalle en nuestros argumentos.

⁴ *Vélez*, 144 D.P.R. 673.

⁵ *Quiñones*, 161 D.P.R. 668.

⁶ *CBOCS West, Inc. v. Humphries*, 553 U.S. 442, 445 (2008); *Gómez Pérez v. Potter*, 553 U.S. 474, 479-482 (2008); *Jackson v. Birmingham Bd. of Educ.*, 544 U.S. 167, 173-174 (2005).

⁷ *Vélez*, 144 D.P.R. 673.

⁸ *Quiñones*, 161 D.P.R. 668.

II. Punto de partida: la norma (o doctrina) establecida en *Vélez v. Servicios Legales de Puerto Rico*⁹ y en *Quiñones v. Asociación*¹⁰

Como sabemos, en Puerto Rico hay una vigorosa política pública a favor del arbitraje obrero-patronal en el contexto de una contratación colectiva.¹¹ La pieza angular de esa política pública es el Convenio Colectivo acordado entre el patrono y la representación sindical de los trabajadores, el que constituye “un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes”.¹² En ese sentido, “el compromiso allí consagrado de someter a ambas partes por igual al procedimiento de arbitraje debe ser observado siempre antes de presentar una controversia ante el foro judicial”.¹³ No obstante, tal regla general está sujeta a unas *excepciones, la mayoría de las cuales están relacionadas al discrimen en el empleo*. Como veremos a continuación, estas excepciones son directamente aplicables a la propuesta presentada en este Artículo, específicamente en cuanto la Ley Núm. 115 y potencialmente a otras acciones similares.

En *Vélez v. Servicios Legales de Puerto Rico*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que una causa de acción por *discrimen* por hostigamiento sexual, al amparo de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988,¹⁴ podía presentarse *directamente* ante los tribunales de justicia, a pesar de la existencia de un Convenio Colectivo que establecía un proceso de arbitraje para la solución de controversias laborales.¹⁵ Dicho Convenio Colectivo establecía que, en caso de tener que adjudicarse alguna controversia laboral, se referiría el caso al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El Tribunal Supremo resolvió que la causa de acción bajo la Ley Núm. 17 podía ventilarse ante los tribunales, a pesar de que, como veremos, la excepción establecida en el Reglamento del Negociado únicamente hacía referencia a la Ley Núm. 100 y al Título VII federal.

El patrono en *Vélez* solicitó la desestimación de la causa de acción por falta de jurisdicción. Según el patrono, correspondía detener el trámite judicial, ya que el foro

⁹ *Vélez*, 144 D.P.R. 673.

¹⁰ *Quiñones*, 161 D.P.R. 668.

¹¹ *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 D.P.R. 299 (2011).

¹² *Vélez*, 144 D.P.R. pág. 682.

¹³ *Id.*

¹⁴ Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo: imponer responsabilidades y fijar penalidades de 1988, Ley Num. 17 del 22 de abril de 1988, 29 L.P.R.A. § 155 (Westlaw 2016).

¹⁵ Cabe mencionar que los hechos particulares en *Vélez* son muy pertinentes. Si bien, como veremos, la norma establecida por este caso y por *Quiñones* no se limita únicamente a las causas de acción presentadas en ambos pleitos sino que, por el contrario, establecen una doctrina más abarcadora para determinar cuáles otras causas de acción también están cobijadas en esta excepción, es menester repasar unos hechos específicos de *Vélez*.

En este caso, una empleada alegó ser blanco de discrimen producto de un “patrón de persecución y *represalias* contra ella”. *Vélez*, 144 D.P.R. pág. 676 (énfasis suplido). Esto, por “haber *informado* a sus superior sobre un incidente de hostigamiento sexual en el trabajo”. *Id.* (Énfasis suplido). Lo que es más, la empleada alegó que “como parte de las *represalias* se le negó también un *acomodo razonable*”. *Id.* (Énfasis suplido). Nótese la *conexión inexorable que hay entre el discrimen sustantivo y las represalias que se toman como consecuencia de dicho discrimen*.

arbitral era el único que podía entender en las controversias laborales entre patronos y trabajadores. El Tribunal Supremo de Puerto Rico *rechazó* tal postura.

En primer lugar, nuestro más alto foro judicial recordó que el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos,¹⁶ *impide que dicho organismo* entre en los méritos de una causa de acción por discrimen al amparo de la Ley Núm. 100 y la Ley de Derechos Civiles federal (Título VII). Nótese que en *Vélez* la causa de acción *no fue presentada al amparo de ninguna de estas leyes*. No obstante, el Tribunal Supremo resolvió que aplicaba a una causa de acción bajo la Ley Núm. 17 por hostigamiento sexual. Para ello, nuestro más alto foro hizo un recorrido por la política pública constitucional contra el discrimen que permea todo nuestro ordenamiento jurídico en general y nuestro régimen laboral en particular y que toma forma principalmente –pero no exclusivamente– en la Ley Núm. 100. Si bien se reconoció que la Ley Núm. 17 es “separada” a la Ley Núm. 100, “[r]esulta evidente que la Ley Núm. 17, *supra*, persigue el *mismo propósito* que la Ley Núm. 100, *supra*. Por tanto, vemos que por virtud del mismo Reglamento se impide que sus árbitros entren a conocer en la presente controversia”.¹⁷ Es decir, al concluir que había un propósito común entre ambos estatutos, el Tribunal Supremo resolvió que una causa de acción bajo la Ley Núm. 17 estaba cobijada por la excepción a la obligación de arbitrar.

En segundo lugar, el Tribunal Supremo analizó el texto particular de la Ley Núm. 17, así como su historial legislativo, y resolvió que la empleada “no estaba obligada a agotar los procedimientos de arbitraje establecidos en el convenio colectivo”.¹⁸ Lo que es más revelador, el Tribunal Supremo hizo referencia a aquellas disposiciones de la Ley Núm. 17 relacionadas a *represalias por denunciar el hostigamiento sexual en el trabajo*: La Ley Núm. 17 protege a aquel trabajador que “haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista que se inste al amparo de las secs. 155 a 155l de este título”.¹⁹ Como puede notarse, la prohibición de discrimen está inexorablemente vinculada con la prohibición de tomar represalias por denunciar dicho discrimen.

En fin, surge de este caso que el Tribunal Supremo extendió la excepción *más allá* de los únicos dos estatutos expresamente mencionados por el Reglamento del DTRH. Cabe preguntarse, ¿esto se debió a una excepción extraordinaria y única o se trata de la puesta en práctica de una doctrina que abarca una variedad de esquemas estatutarios similares? Nos parece que el mero hecho que el primer caso en que el Tribunal Supremo de Puerto Rico atendió este asunto de la excepción de la obligación de arbitrar se trataba de una acción que *no* era ni bajo la Ley Núm. 100 ni el Título VII federal.

La norma que comenzó a desarrollarse en *Vélez* tiene varios asuntos relevantes a la pregunta hecha por este Artículo en cuanto la extensión de esta norma a los casos por represalias u otras acciones similares: (1) resuelve que una causa de acción al am-

¹⁶ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Núm. 2948, (27 de enero de 1983).

¹⁷ *Vélez*, 144 D.P.R. pág. 684 (énfasis suplido).

¹⁸ *Id.*

¹⁹ *Vélez*, 144 D.P.R. pág. 683 (énfasis suprimido) (citando a 29 LPRA sec. 155h).

paro de la Ley Núm. 100 y el Título VII federal puede llevarse directamente ante los tribunales cuando el Convenio Colectivo utiliza el proceso de arbitraje ofrecido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos;²⁰ (2) *expande* la excepción establecida por el Reglamento del Negociado más allá de la Ley Núm. 100 y el Título VII para incluir una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 17; y (3) establece un *test* para determinar qué otras posibles causas de acción pueden estar incluidas en esta excepción, haciendo referencia a su propósito, estructura, texto e historial. Todo indica que se trataba del nacimiento de una doctrina. Pero este es sólo el principio del relato.

En *Quiñones v. Asociación*, el Tribunal Supremo reafirmó lo resuelto en *Vélez*²¹ y, a la misma vez, *expandió su cobertura*. En aquella ocasión, un obrero presentó una causa de acción por despido discriminatorio por razón de edad. No obstante la existencia de un Convenio Colectivo que refería todas las controversias obrero-patronales, incluidas alegaciones de discrimen, al foro arbitral -ya fuese un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o a un árbitro privado- nuestro más alto foro permitió la presentación de una causa de acción ante los tribunales de justicia.

El Tribunal Supremo comenzó su análisis identificando las excepciones generales a la obligación de arbitrar: (1) cuando la unión que representa al trabajador falta a su deber de proveer a sus representantes justa representación; (2) cuando recurrir al arbitraje constituye un gesto fútil y vacío; y (3) *que se reclame por hostigamiento sexual*.²² En ese momento, no estaba claro si esta última excepción se trataba de una modalidad única limitada a una acción por hostigamiento sexual o si era meramente un *ejemplo* que formaba parte de una doctrina comprensiva. El propio Tribunal Supremo respondió esa pregunta al *ampliar* la tercera excepción, trascendiendo una causa de acción por hostigamiento sexual en específico y reconociendo que la excepción tenía dimensiones mucho más amplias relacionadas con el discrimen en el empleo. En ese sentido, nuestro más alto foro judicial extendió la excepción a “aquellos casos en que: (1) se trate de una acción por *despido discriminatorio* y, (2) que las partes hayan acordado que sus disputas se resolverían exclusivamente ante un árbitro del Negociado”.²³ En esos casos, “el foro adecuado para resolver *cualquier* reclamación por alegado despido discriminatorio lo serán los tribunales”.²⁴

Lo que es más, el Tribunal Supremo también resolvió que, en casos en que el Convenio Colectivo haya dispuesto, además, para la posibilidad de un árbitro privado, *el trabajador igualmente podrá recurrir a los tribunales directamente sin agotar el procedimiento de arbitraje*.²⁵ Al igual que en *Vélez*²⁶, el Tribunal Supremo analizó el

²⁰ Cabe destacar que esta norma fue *expandida* para incluir incluso aquellos Convenios Colectivos que establecían un proceso de arbitraje privado. *Quiñones*, 161 D.P.R. 668.

²¹ *Vélez*, 144 D.P.R. 673.

²² *Quiñones*, 161 D.P.R. 668 pág. 673.

²³ *Id.* pág. 674. (Énfasis suplido).

²⁴ *Id.* (Énfasis suplido).

²⁵ *Id.* pág. 676.

²⁶ *Vélez*, 144 D.P.R. 673.

texto e historial de la Ley Núm. 100 y resolvió que, *por razones de política pública*, por lo establecido por el Reglamento del Negociado y por el hecho de que tanto la Ley Núm. 17 (hostigamiento sexual) como la Ley Núm. 100 (ley general de discrimen) persiguen el “*mismo propósito* ...la facultad adjudicativa de los tribunales en los casos de discrimen bajo la referida Ley Núm. 100 no puede quedar limitada, pues, por la cláusula de arbitraje”.²⁷ Por tanto, además de resolver *en lo específico* que una causa de acción bajo la Ley Núm. 100 y la Ley Núm. 17 están sujetas a la excepción de arbitrar, al expandir dicha excepción por razones de política pública más allá del texto del Reglamento del Negociado, el Tribunal Supremo mandó un mensaje claro de la naturaleza *expansiva* de la excepción a casos de discrimen en el empleo. En estos casos, “[e]stá a la elección del obrero escoger cuál de los dos foros es el más adecuado para llevar su reclamación”.²⁸

En síntesis, la norma adoptada en *Vélez*²⁹ y *Quiñones*³⁰ tiene dos ramificaciones principales. En primer lugar, da acceso directo a los tribunales de justicia a los trabajadores que presentan una causa de acción por discrimen en el empleo, particularmente al amparo de la Ley Núm. 100, el Título VII federal y la Ley Núm. 17. Además, ofrece un *test* para determinar si otras leyes especiales están cobijadas por la excepción a la obligación de arbitrar, requiriendo un análisis sobre: política pública, texto y estructura del estatuto, su historial y su estatus bajo el Reglamento del Negociado. Se trata, pues, de la existencia de una doctrina la que, por definición, no se limita a un solo ejemplo. En este Artículo ofrecemos tanto un análisis normativo de esta doctrina, así como un análisis en cuanto a su aplicación al caso concreto de una acción por represalias al amparo de la Ley Núm. 115.

Tomando lo anterior como base, resulta evidente que una causa de acción bajo la Ley Núm. 115, *cuando la actividad protegida original fue denunciar discrimen en el empleo al amparo de la Ley Núm. 100 o el Título VII federal, ya está incluida en la excepción específica reconocida en estos casos*. No podemos olvidar que el propio Título VII *incluye una causa de acción por represalias*. Esto es *independiente* a la existencia o aplicación de una doctrina comprensiva, dado el mero hecho que una acción por represalias es parte inherente de una acción por discrimen. Por esta razón nada más debe concluirse que una acción por represalias está excluida de la obligación de arbitrar.

Es de forma separada e independiente que, *además*, sostenemos que la aplicación del *test* utilizado en estos casos obliga la conclusión de que una causa de acción bajo la Ley Núm. 115 está igualmente excluida de la obligación de arbitrar. Por su importancia, discutiremos estos dos argumentos separadamente. Más adelante, nos enfocaremos en la segunda vía, pues se trata de una doctrina que debe desarrollarse de forma comprensiva. Pero comenzamos nuestra discusión analizando la primera vía.

²⁷ *Quiñones*, 161 D.P.R. 668, pág. 681 n. 6. (Énfasis suplido).

²⁸ *Id.* págs. 678-679.

²⁹ *Vélez*, 144 D.P.R. 673.

³⁰ *Quiñones*, 161 D.P.R. 668.

III. Una causa de acción bajo la Ley Núm. 115, producto de la represalia sufrida por haber presentado un pleito bajo la Ley Núm. 100, es parte inseparable del discrimen sustantivo prohibido por dicho estatuto y, por ende, cae *directamente* bajo la excepción expresa de *Vélez y Quiñones* y en el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje del DTRH, *independiente* a la existencia de una doctrina comprensiva.

No podemos olvidar que el Reglamento del Negociado excluye de la obligación de arbitrar al Título VII federal, *y que el propio Título VII federal incluye una causa de acción por represalias*. Nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que la protección ofrecida por nuestra Ley Núm. 115 de Represalias es *más amplia* que la disposición federal análoga.³¹ Por tanto, *a lo mínimo*, si una causa de acción por represalias bajo el Título VII federal está excluida de la obligación de arbitrar, dado que el Reglamento del Negociado expresamente menciona el Título VII como una de las leyes excluidas, *lo mismo tiene que ocurrir con nuestra Ley de Represalias que es más expansiva, protectora y vigorosa que la legislación federal análoga*. De lo contrario, se estaría refrendando que la ley más débil tenga mayores protecciones en cuanto a selección de foro que la ley más fuerte. Tal desenlace sería absurdo.

Por tanto, si bien la Asamblea Legislativa decidió separar el discrimen sustantivo y el discrimen por represalias en dos estatutos distintos –Ley Núm. 100 y Ley Núm. 115, respectivamente– ello no debilita la conexión entre ellas. No podemos olvidar que la razón por la cual estas leyes están separadas, mientras que en la esfera federal están unidas en el Título VII, es para *ampliar su nivel de protección*. Sería incongruente utilizar esta separación formal diseñada para ofrecer *más* protección para privarle de dicha protección al trabajador que se querrela por represalias al amparo de la legislación puertorriqueña. Recordemos que cuando un patrono toma represalias contra un trabajador por éste haber denunciado trato discriminatorio ilícito en el empleo, la ofensa es doble: (1) el discrimen original y (2) la represalia por haber denunciado dicho discrimen. Con más razón debemos reconocer que una causa de acción bajo la Ley Núm. 115 está inseparablemente conectada tanto con la Ley Núm. 100 como con el propio Título VII. No se puede olvidar que la Ley Núm. 115 “es parte de una importante *política pública* que protege a los trabajadores y trabajadoras para que, en caso de que acudan a los organismos gubernamentales, *lo hagan sin miedo a ser castigados por sus patronos*. De esta manera, la ley protege a los trabajadores y trabajadoras, más que del capricho, de la *venganza patronal*”.³²

En ese sentido, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha utilizado el vínculo entre las represalias y el discrimen en el Título VII para vincular la Ley Núm. 115 *con las demás leyes especiales que prohíben el discrimen en el empleo*. Es decir, si bien están separadas por estar en estatutos distintos, el Tribunal Supremo las ha unido para efec-

³¹ *Rivera Figueroa v. A.A.A.*, 177 D.P.R. 345, 364-365 (2009). Es fundamental mencionar que en *Rivera Figueroa*, el Comité de Querellas se declaró *sin jurisdicción para atender la causa de acción por represalias a pesar de existir un Convenio Colectivo*, por lo que se recurrió al foro judicial.

³² *Rentas v. Autogermana, Inc.*, 182 D.P.R. 759, 775 (Fiol Matta, J., concurrente) (énfasis suplido).

tos sustantivos; ya el vínculo existe y así ha sido debidamente reconocido. En *Cintrón Díaz v. The Ritz Carlton San Juan*,³³ el Tribunal Supremo estudió el vínculo entre la Ley Núm. 115 y la Ley Núm. 69 de 6 de abril de 1985 que prohíbe el discrimen por razón de sexo.³⁴ Para nuestro más alto foro, era revelador que la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 69 expresara que el estatuto tenía una relación con el Título VII federal por este último incluir los llamados *anti-retaliation clauses*.³⁵ Según el Tribunal Supremo, “los tribunales federales han reconocido que el propósito de esta disposición [*anti-retaliation clauses*] es proteger de represalias al empleado que utiliza cualquiera de las medidas que le ha provisto el Congreso para vindicar sus derechos”.³⁶ Es decir, utilizando la relación interna del Título VII que vincula el discrimen con la represalias, *el Tribunal Supremo resolvió que había un vínculo sustantivo entre la Ley Núm. 69 y la Ley Núm. 115*. Igual ocurre con la Ley Núm. 100 y la Ley Núm. 115; ni hablar de las represalias al amparo del Título VII. Si la Ley Núm. 69 y la Ley Núm. 115 están tan estrechamente vinculadas, y ya sabemos que la Ley Núm. 69 está excluida de la obligación de arbitrar, es forzoso concluir que una acción bajo la Ley Núm. 115 también debe estar excluida.

En segundo lugar, despedir a un empleado como represalia por haber denunciado un acto discriminatorio por parte del patrono *es*, en sí mismo, discrimen. Como adelantáramos, el Tribunal Supremo federal ha resuelto en varias ocasiones que cuando un patrono toma represalias contra un empleado por haber alegado trato discriminatorio proscrito por el Título VII, tales represalias constituyen una manifestación del *discrimen original*.³⁷ Es decir, que si un empleado presenta una causa de acción por discrimen por edad y el patrono toma represalias contra éste por esa razón, la represalia se considerará, *también*, como *discrimen por edad*.³⁸

Esto tiene dos consecuencias fundamentales para el análisis de este Artículo. En primer lugar, nos recuerda que cuando el Reglamento del Negociado incluye en la excepción a la obligación de arbitrar a una causa de acción bajo el Título VII, *está necesariamente incluyendo una causa de acción por represalias*. En segundo lugar, que tal represalia —ya sea bajo el Título VII o, incluso, bajo la Ley Núm. 115 como consecuencia de haber presentado una querrela bajo la Ley Núm. 100— *es como si se tratase de un discrimen bajo la Ley Núm. 100 en sí y*, por tanto, sujeto a la excepción expresa establecida en el Reglamento del Negociado.³⁹

³³ *Cintrón Díaz v. The Ritz Carlton San Juan*, 162 D.P.R. 32 (2004).

³⁴ Discrimen en el empleo por razón de sexo, Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, 29 L.P.R.A. § 1321 (Westlaw 2016)..

³⁵ *Cintrón Díaz*, 162 D.P.R. pág. 40.

³⁶ *Id.*

³⁷ *Supra* n. 6.

³⁸ *Id.*

³⁹ La protección ofrecida por los estatutos anti-represalias, tanto locales como federales, es tan amplia que, incluso si el trabajador no tiene éxito en su causa de acción original por discrimen, puede aún prevalecer en su causa de acción por represalia. Lo determinante no será si el discrimen original, en efecto, se dio, sino si el patrono tomó represalias contra el trabajador por el hecho de haber hecho la queja en primera instancia.

Lo que es más, ya nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que una causa de acción bajo la Ley Núm. 115 es, de por sí, una causa de acción por discrimen en el empleo. En *Ocasio v. Kelly Services*,⁴⁰ el Tribunal Supremo vinculó la Ley Núm. 115 a la Ley Núm. 26 de 22 de julio de 1992, mejor conocida como la Ley de Compañías de Servicios Temporeros, porque la Ley Núm. 26 incluía a “*todas las leyes que sancionan el discrimen en el empleo*”, incluyendo la Ley Núm. 115.⁴¹ Es decir, que el propio Tribunal Supremo ha reconocido que la Ley Núm. 115 es, en sí misma, un estatuto sobre discrimen en el empleo, igual que la Ley Núm. 100 y el Título VII y, por tanto, sujeto a la excepción discutida.

IV. Un análisis de la Ley Núm. 115, utilizando los criterios empleados en *Vélez y Quiñones* revela la existencia de una doctrina comprehensiva sobre la excepción a la obligación de arbitrar, la que obliga concluir que una acción bajo la Ley Núm. 115 está incluida de manera independiente en la excepción a la obligación de arbitrar.

A. Criterios constitutivos de la doctrina de excepción a la obligación de arbitrar

Como vimos, el Tribunal Supremo ha expandido las causas de acción que están eximidas de la obligación de arbitrar cuando hay un Convenio Colectivo vigente y *no* ha limitado el alcance de la excepción a los dos estatutos mencionados en el Reglamento del DTRH. Es inevitable concluir que se trata de una doctrina. Repasemos sus elementos: (1) la clara política pública constitucional y estatutaria de erradicar el discrimen en nuestra sociedad, particularmente en el empleo, y el propósito que anima la legislación protectora del trabajo; (2) el propósito, texto y estructura de las diferentes leyes laborales especiales que establecen la intervención judicial en casos de discrimen en el empleo; (3) el historial legislativo y jurisprudencial de las diferentes leyes especiales; y (4) la reglamentación vigente del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico que excluye del proceso de arbitraje aquellas querellas presentadas alegando discrimen en el empleo. Analicemos estos criterios individualmente.

1. Reglamento del Negociado

Comenzamos con el Reglamento del DTRH por su rol crucial en el caso de *Vélez*⁴². Si bien el eventual desarrollo de una *doctrina* le resta cierto protagonismo a esta fuente jurídica, en reconocimiento a lo que ha sido el desarrollo jurisprudencial del Tribunal Supremo, atendemos este asunto ahora. Recordemos que en *Quiñones*,⁴³ el Tribunal Supremo expandió la excepción a la norma de arbitrar a un proceso de arbitraje *privado*. En ese sentido, el rol del Reglamento del DTRH *no* es como fuente sustantiva de derecho sino como *criterio* jurídico, como *parte* de una estructura doctrinal.

⁴⁰ *Ocasio v. Kelly Services*, 163 D.P.R. 653 (2005).

⁴¹ *Id.* (Énfasis suplido).

⁴² *Vélez*, 144 D.P.R. 673.

⁴³ *Quiñones*, 161 D.P.R. 668.

El Reglamento tiene dos usos principales. Primero, establecer el *mínimo* de estatutos laborales que quedan fuera de obligación de arbitrar. En ese sentido, tanto la Ley Núm. 100 como el Título VII federal están incluidos en esta excepción al ser expresamente mencionados en dicho reglamento. Ahora bien, no debemos ver la mención de estos estatutos como un acto singular o discreto. Por el contrario, responde a una lógica mayor, lo que nos lleva al segundo uso del Reglamento: descubrir criterios analíticos que nos permitan determinar con mayor precisión que *otros* estatutos están cobijados por la excepción. En *Vélez*⁴⁴ y *Quiñones*⁴⁵, el Tribunal Supremo utilizó el Reglamento *como punto de partida* o, más bien, como indicio o señal que apuntaba a la existencia de una norma más amplia; de lo contrario, no hubiese incluido una acción por hostigamiento sexual.

¿Qué tiene en común una acción bajo la Ley Núm. 100 y una bajo el Título VII federal? A lo que podemos añadir, los dos estatutos a los que el Tribunal Supremo ha extendido la exclusión de la obligación de arbitrar. Se trata de instrumentos estatutarios diseñados para atender el problema del *discrimen en el empleo*. Por su naturaleza, el discrimen en nuestra sociedad –y particularmente en las relaciones de trabajo– trasciende la problemática de condiciones laborales o la dinámica de la relación obrero-patronal. Se trata de un problema social trascendental de fuertes raíces constitucionales que requiere *atención judicial*. El arbitraje obrero-patronal no es el foro más apropiado para atender este apremiante interés social. Por el contrario, hace falta la intervención inicial del Poder Judicial.⁴⁶

2. Política pública y propósito perseguido por el estatuto

Las razones *tanto* para la excepción expresa contenida en el Reglamento del DTRH, así *como* para las causas de acción que han sido incluidas por jurisprudencia, tienen una firme base en la política pública perseguida por todos esos estatutos. Como acabamos de ver, en nuestro ordenamiento constitucional y laboral, el discrimen es de los males sociales más nocivos y rechazados. La *primera* sección de nuestra Carta de Derechos constitucional contiene una firme prohibición contra el discrimen. Es por eso que la Ley Núm. 100 se considera la canalización estatutaria de este mandato constitucional en el ámbito laboral.⁴⁷

La erradicación del discrimen en el empleo es una de las políticas públicas más contundentes en nuestro ordenamiento jurídico. Utilizando la Ley Núm. 100 y el Título VII federal como puntos de partida, el elemento clave es si el estatuto particular bajo análisis cumple un propósito similar en cuanto la erradicación de prácticas ilícitas en el empleo de forma general –particularmente si están codificadas como parte del derecho público–, y específicamente en cuanto a la erradicación del discrimen.

⁴⁴ *Vélez*, 144 D.P.R. 673.

⁴⁵ *Quiñones*, 161 D.P.R. 668.

⁴⁶ Claro está, y como ha resuelto el Tribunal Supremo, lo anterior no equivale a que no se puede arbitrar una reclamación por discrimen. La solución ha sido dejar esa decisión en el trabajador o trabajadora afectada.

⁴⁷ *Rosario v. Toyota*, 166 DPR 1 (2005).

3. Texto y estructura

Este criterio se enfoca en cómo está estructurada la causa de acción y la decisión de la Asamblea Legislativa de adoptar ciertas características textuales, lo que demuestra su interés en no privar dichas causas de acción de su día en corte por el hecho de que exista un Convenio Colectivo. En cuanto al texto en sí, el Tribunal Supremo ha dado particular importancia *a una autorización expresa por parte de la Asamblea Legislativa a cualquier persona a presentar una acción civil en los tribunales*. Se trata de un reconocimiento de la intención expresa de la Asamblea Legislativa de, independientemente de algún acuerdo de naturaleza contractual, dejar abiertas las puertas al tribunal. No se puede cerrar mediante convenio una vía que la Asamblea Legislativa ha expresado quiere que permanezca disponible.

De igual forma, será relevante la estructura en sí del esquema estatutario. En particular, debemos enfocarnos en el mecanismo probatorio y los *remedios provistos*. En su nivel más básico, la pregunta que tenemos que hacernos es si determinado estatuto es más similar, en cuanto su naturaleza, texto y estructura, a la Ley Núm. 100 o a la Ley Núm. 80.⁴⁸ Para ello, debemos analizar si el esquema estatutario concede daños, incluyendo salarios dejados de percibir y angustias mentales, y *si otorga alguna penalidad adicional como, por ejemplo, conceder doble partida de daños*, entre otros. A medida que el esquema estatutario se asemeje más a una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 100, más probable sea que dicha causa esté cobijada por la excepción de arbitrar. Otros elementos estructurales importantes son el esquema probatorio, la existencia de vías directas o indirectas de probar la causa de acción y la oportunidad del trabajador o trabajadora demandante de demostrar pretexto.

4. Historial

Por último, tenemos el historial del estatuto en sí, tanto a nivel legislativo como jurisprudencial. En cuanto al historial legislativo, debemos analizar la Exposición de Motivos de la ley para identificar el *alcance* y nivel de *amplitud* que la Asamblea Legislativa quiso darle a la causa de acción establecida. Mientras mayor el alcance y mientras más amplia su protección, más se asemeja al tipo de estatuto que queda cobijado por la excepción de arbitrar. Igual de importante es estudiar el desarrollo jurisprudencial de la causa de acción, enfocándonos en criterios similares a la intención legislativa. En particular, cómo y en qué dirección, el Tribunal Supremo ha interpretado y aplicado el esquema estatutario.

5. B. Aplicación de los criterios de esta doctrina a una acción por represalias al amparo de la Ley Núm. 115

Además de las causas expresamente mencionadas en el Reglamento del Negociado –Ley Núm. 100 y Título VII federal-⁴⁹ el Tribunal Supremo ha incluido una

⁴⁸ Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. §§ 185a-185m (Westlaw 2016).

⁴⁹ Vimos que este estatuto ya incluye una causa de acción por represalias.

causa de acción bajo la Ley Núm. 17 (hostigamiento sexual) por perseguir los mismos propósitos que la Ley Núm. 100. Como veremos, la Ley Núm. 115 también persigue propósitos similares. A continuación exponemos una breve descripción del desarrollo de la Ley Núm. 115, para entonces analizar si cumple con los criterios identificados en la jurisprudencia para quedar excluida de la obligación de arbitrar de manera independiente.

Como reafirmó recientemente el Tribunal Supremo,

La Ley Núm. 115, *supra*, fue aprobada en 1991 con la intención de proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en contra de éstos, por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico.⁵⁰

Según su Exposición de Motivos, “el principio *fundamental* de nuestro sistema constitucional de gobierno es” la facultad del Estado de llevar a cabo investigaciones para determinar que la ley se está cumpliendo.⁵¹ De igual forma, no podemos olvidar que “[l]a política pública vigente tiene en alta estima la protección de los derechos de los trabajadores. Esta protección se extiende a la comparecencia de trabajadores a distintos foros. Es menester reafirmar y confirmar esta política pública”.⁵² Esto se une a la norma judicial de que las leyes laborales “deben ser interpretadas liberalmente, resolviendo toda duda a favor del obrero”.⁵³ Esto, “debido a que la legislación laboral local está orientada a garantizar la *mayor* protección de los derechos de los trabajadores”.⁵⁴ Con este trasfondo introductorio en mente, pasemos a analizar la relación entre la Ley Núm. 115 y los criterios identificados en la jurisprudencia previamente discutida.

1. Reglamento del Negociado

Como vimos, una de las bases para la doctrina adoptada en *Vélez y Quiñones* es la interacción entre el estatuto particular y el texto del Reglamento del Negociado.

Del *texto* de dicho Reglamento, vemos que quedan excluidas de la obligación de arbitrar las causas de acción al amparo del Título VII federal. De igual manera, vi-

⁵⁰ *Cordero Jiménez v. U.P.R.*, 188 D.P.R. 129, 135-136 (2013); Véase 29 L.P.R.A. § 194a.

En específico, la citada disposición establece que: “Ningún patrono podrá despedir, amenazar o *discriminar* contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio o constituyen divulgación de información privilegiada establecida por ley”. 29 L.P.R.A. § 194a (énfasis suplido). Nótese, además, la caracterización hecha por la Asamblea Legislativa describiendo la represalia como un tipo de discrimen.

⁵¹ Exposición de Motivos, Ley de represalias contra empleado por ofrecer testimonio y causa de acción, Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991. (Énfasis suplido).

⁵² *Id.*

⁵³ *Cordero Jiménez*, 188 D.P.R. pág. 138.

⁵⁴ *Id.* (Énfasis suplido).

mos que dicho estatuto federal incluye represalias: “En la jurisdicción federal, la ley principal sobre represalias es el Título VII”.⁵⁵ Además, nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que “nuestra ley general de represalias [Ley Núm. 115] tiene *congruencias* con la § 704(a) del Título VII de la Carta de Derechos de 1964 (42 U.S.C.A. § 2000e-3(a)), estatuto federal diseñado para atender determinadas represalias del patrono contra el empleado”.⁵⁶ Tal congruencia se manifiesta tanto en los propósitos perseguidos por ambos estatutos, como en *su relación con el discrimen sustantivo prohibido* y su esquema probatorio utilizado.⁵⁷

Del *desarrollo jurisprudencial* del Reglamento, podemos observar como el Tribunal Supremo ha trascendido el texto y emprendido en un análisis de propósitos y estructura. De entrada, vimos como el Tribunal Supremo resolvió que una causa de acción bajo la Ley Núm. 17 estaba incluida, a pesar de no ser mencionada expresamente por el Reglamento. Igual ocurre con una causa de acción bajo la Ley Núm. 115, la que es totalmente análoga al tipo de estatuto que ha sido excluido de la obligación de arbitrar. El historial jurisprudencial es de *expansión* de la excepción establecida en el Reglamento.

2. Política pública y propósito perseguido por el estatuto

Como vimos, la Ley Núm. 115 tiene dos vínculos con esta prohibición de discrimen. En primer lugar, es un discrimen en sí mismo: el patrono toma represalias contra determinado empleado como castigo por haber ejercido sus derechos. Esa es la esencia del discrimen: “Se otorga una causa de acción al empleado que por realizar la actividad protegida es despedido, amenazado o *discriminado* en el empleo”.⁵⁸ Estas expresiones confirman lo resuelto por el Tribunal Supremo en *Ocasio*⁵⁹ cuando afirmó que “el *propósito* de este estatuto [Ley Núm. 115] fue proteger a los empleados que fueran *discriminados por medio* de represalias por participar en alguna de las actividades protegidas”.⁶⁰ En ese caso, el Tribunal Supremo vinculó la Ley Núm. 115 a la Ley Núm. 26 de 22 de julio de 1992, mejor conocida como la Ley de Compañías de Servicios Temporeros, porque la Ley Núm. 26 incluía a “*todas las leyes que sancionan el discrimen en el empleo*”, *incluyendo la Ley Núm. 115*.⁶¹ Es decir, que el propio Tribunal Supremo ha reconocido que la Ley Núm. 115 es, en sí misma, un estatuto sobre discrimen en el empleo, igual que la Ley Núm. 100 y el Título VII.

En segundo lugar, la represalia es peor que el discrimen original: no tan sólo el patrono presuntamente ya ha discriminado contra su empleado por razones prohibidas

⁵⁵ *Rivera Figueroa*, 177 D.P.R. pág. 364.

⁵⁶ *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, 182 D.P.R. 368, 396-397 (2011) (énfasis suplido).

⁵⁷ *Id.*; *Rivera Figueroa*, 177 D.P.R. pág. 365.

⁵⁸ *Rivera Figueroa*, 177 D.P.R. pág. 365. (Énfasis suplido).

⁵⁹ *Ocasio v. Kelly Services*, 163 D.P.R. 653 (2005).

⁶⁰ *Id.* pág. 684. (Énfasis suplido).

⁶¹ *Id.* (Énfasis suplido).

por el ordenamiento, sino que lo castiga nuevamente al tomar represalias en su contra *por haber denunciado el discrimen*. Es decir, además de someterlo a un discrimen de por sí ilegal, toma acciones para evitar que dicho discrimen pueda ser corregido. En ese sentido, la represalia es aún más nociva que el discrimen original, pues evita que el ordenamiento pueda atenderlo adecuadamente, perpetuando el ambiente que permite el discrimen y que evita su erradicación, amenazando a los trabajadores con perder sus empleos en caso de que vindiquen sus derechos. A eso se refiere la entonces Jueza Asociada Fiol Matta cuando afirma que el esquema probatorio establecido en la Ley Núm. 115 “es parte de una importante política pública que protege a los trabajadores para que, en caso de que acudan a los organismos gubernamentales, lo haga sin miedo a ser castigados por sus patronos. De esta manera, la ley protege a los trabajadores, más que del capricho, de la venganza patronal”.⁶²

La Ley Núm. 115 es el estatuto principal para combatir la represalia en el trabajo, pero no es la única. Nótese que las demás leyes que incluyen represalias son, en su mayoría, *leyes especiales contra el discrimen*, reafirmando el vínculo entre el discrimen y la represalia.⁶³

3. Texto y estructura

Salta a la vista la congruencia total entre la Ley Núm. 115 y, por ejemplo, la Ley Núm. 100. A diferencia de la mesada dispuesta por la Ley Núm. 80, el esquema remedial de la Ley Núm. 115 y la Ley Núm. 100 son casi idénticos: daños, penalidad adicional, salarios dejados de percibir. Además, ambos estatutos establecen un régimen probatorio de evidencia directa o circunstancial, en adición al establecimiento de un caso *prima facie* que activa una presunción de discrimen.⁶⁴ Finalmente, ambos estatutos requieren que, en caso de que se derrote la presunción inicial de discrimen, se le permita al empleado la oportunidad de demostrar que la justificación patronal era un mero pretexto.⁶⁵

Por último, es menester recordar que la propia Ley Núm. 115 reconoce la causa de acción judicial expresamente: “Cualquier persona que alegue violación a esta ley

⁶² *Rentas*, 182 D.P.R. pág. 775 (Fiol Matta, J., concurrente).

⁶³ “En Puerto Rico, además de la Ley Núm. 115, *supra* y la Ley Núm. 80, *supra*, existen otras leyes locales que protegen a los trabajadores de represalias por parte de sus patronos” en referencia al artículo 20 de la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985 (29 L.P.R.A. sec. 1340) (discrimen por sexo) y el artículo 1 de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 (29 L.P.R.A. sec. 1155b). *Rivera Figueroa*, 177 D.P.R. pág. 365. *Nótese que el Tribunal Supremo vincula directamente la Ley Núm. 115 a la Ley Núm. 17, estatuto que previamente había vinculado con la Ley Núm. 100 como parte de su ratio para incluir la Ley Núm. 17 en la excepción a la obligación de arbitrar.*

Véase además, otras leyes especiales que prohíben la represalia: Ley de Represalias por Actividades Concertadas, Ley Núm. 48 de 26 de abril de 1939, 29 L.P.R.A. § 41 (represalias por llevar a cabo actividades concertadas; desplazada por legislación federal); Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de marzo de 1945, 29 L.P.R.A. § 62 (represalias por llevar a cabo activismo sindical; desplazada por legislación federal); Ley para la Administración del Servicio de Jurado de Puerto Rico, Ley Núm. 82 de 24 de marzo de 2004 (represalias por servir como jurado).

⁶⁴ *Feliciano Martes*, 182 D.P.R. 368.

⁶⁵ *Rentas*, 182 D.P.R. 775.

podrá instar una *acción civil* en contra del patrono”.⁶⁶ Compárese con el artículo 4 de la Ley Núm. 100 que reafirma la jurisdicción de los tribunales en estos casos.⁶⁷

4. Historial

La Ley Núm. 115 tiene un historial consistente de ampliación en cuanto a sus protecciones. Ello es producto tanto de la norma general de interpretación liberal de los estatutos reparadores y laborales, sino además de la misma Exposición de Motivos de la Ley:

Si bien hasta el momento los empleados han tenido cierta protección en el empleo por haber ofrecido información o testimonio, dicha protección ha sido limitada en la medida en que se circunscribe exclusivamente a casos en que el empleado testifique sobre los negocios del patrono... Es necesario *ampliar* esta protección.

El desarrollo jurisprudencial ha puesto en práctica ese mandato legislativo. En *Feliciano Martes*, el Tribunal Supremo reconoció el “historial de interpretación expansiva de las protecciones de la [L]ey [Núm. 115]”, producto, en parte, de su historial legislativo.⁶⁸ Tal historial –legislativo y jurisprudencial– colocan a la Ley Núm. 115 en el mismo nivel que las demás causas de acción excluidas de la obligación de arbitrar.

V. Conclusión

De lo anterior, podemos colegir dos conclusiones.

Primero, que en nuestro ordenamiento existe una doctrina de excepción a la obligación de arbitrar en el ámbito obrero-patronal. La misma tiene como objeto principal causas de acción que tienen como fin erradicar las prácticas discriminatorias en el empleo que atentan contra importantes principios constitucionales y la política pública vigente.

Segundo, que una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 115 está excluida de la obligación de arbitrar. Esto, a su vez, responde a dos causas. En primer lugar, porque esta causa de acción cae bajo la norma esbozada en *Vélez*,⁶⁹ reafirmada y expandida en *Quiñones*⁷⁰. Como vimos, cuando un empleado presenta una querrela al amparo de la Ley Núm. 100 y, como consecuencia de ello, su patrono toma represalias en su contra, la causa de acción por represalias está inherente y sustantivamente relacionada con el discrimen original. Tal es el estado del derecho bajo el Título VII federal. En ese supuesto, la causa de acción bajo la Ley Núm. 115 cumple simultáneamente con

⁶⁶ 29 LPRA § 194b. (Énfasis suplido).

⁶⁷ Véase *Quiñones*, 161 D.P.R. 668.

⁶⁸ *Feliciano Martes*, 182 D.P.R. 368.

⁶⁹ *Vélez*, 144 D.P.R. 673.

⁷⁰ *Quiñones*, 161 D.P.R. 668.

la excepción expresa establecida en el Reglamento del Negociado y la adoptada por la jurisprudencia aplicable en cuanto a la Ley Núm. 100 y el Título VII.

Más importante aún, vimos como una causa de acción bajo la Ley Núm. 115 cumple con todos los criterios esbozados en la jurisprudencia como parte de una doctrina comprensiva sobre la excepción a la obligación de arbitrar. En ese sentido, es evidente que este estatuto está en el mismo plano que la Ley Núm. 100, el Título VII federal, la Ley Núm. 17 sobre hostigamiento sexual, la Ley Núm. 69 sobre discrimen por sexo, entre otros. Esa identidad de propósito, política pública, estructura e historial obligan la conclusión de que una causa por represalias no está fuera del alcance de los tribunales de justicia. De lo contrario, se permitiría el *absurdo* de que la causa de acción por discrimen tiene acceso directo a los tribunales, *pero la causa de acción por la represalia tomada por el patrono contra el empleado por haber presentado su causa por discrimen estaría impedida de entrar al foro judicial.*

Corresponde ahora a los tribunales reconocer formalmente lo que ya han hecho en la práctica.

