

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL VII

CHRISTIAN MARTÍNEZ  
CONDE

Apelante

v.

TOYOTA DE PUERTO  
RICO

Apelada

KLAN202300295

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

Civil Núm.:  
SJ2021CV06997  
Sala: 803

Sobre:  
Reclamación de Despido  
Injustificado, Discrimen,  
Represalias bajo el  
Proceso Sumario Ley 2

Panel integrado por su presidenta, la Juez Ortiz Flores, la Juez Brignoni Mártir y el Juez Candelaria Rosa.

Candelaria Rosa, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de mayo de 2023.

La parte apelante del título, señor Christian Martínez Conde, impugna la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia, mediante la cual se desestimó la trilogía de causas de acción promovidas bajo la *Ley de procedimiento sumario de reclamaciones laborales*<sup>1</sup> contra la parte apelada, Toyota de Puerto Rico. En específico, el foro primario ordenó el cierre y archivo del pleito para que los litigantes se sometieran al proceso de arbitraje según pactado. Anticipamos la confirmación del dictamen apelado.

El presente caso se originó con la presentación de una querrela sobre despido injustificado, discrimen por impedimento y represalias.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

<sup>2</sup> Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1979, *Ley de indemnización por despido injustificado*, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*; Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, *Ley para prohibir el discrimen contra las personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales*, 1 LPRA sec. 501 *et seq.*; Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, *Ley de Represalias contra el empleado por ofrecer testimonio*, 29 LPRA sec. 194 *et. seq.*, respectivamente.

El apelante, quien fungió como operador de almacén en Toyota entre el 29 de agosto de 2005 y el 12 de julio de 2021, adujo que fue objeto de represalias luego de presentar una querrela ante la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional y reportarse a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, debido a un accidente laboral. Aseveró que Toyota no proveyó acomodo razonable, lo discriminó por su estado de salud y, finalmente, lo despidió sin justa causa.

Por su parte, en la contestación, el apelado negó las alegaciones en su contra y, como defensa afirmativa, sostuvo que el pacto de arbitraje habido entre las partes impedía la presentación de las reclamaciones en el foro judicial.<sup>3</sup> Expuso, además, que el despido del señor Martínez Conde respondió a los continuos problemas con su desempeño y reiterados incumplimientos con las normas y políticas de la empresa. Afirmó que el despido fue por justa causa, ya que el apelante no cumplió con las expectativas del negocio, aun cuando participó en un plan de mejoramiento de desempeño.

Así las cosas, amparándose en la existencia de un Acuerdo de Arbitraje, Toyota solicitó la desestimación de la querrela por falta de jurisdicción. El señor Martínez Conde se opuso y planteó que la primera instancia judicial ostentaba jurisdicción original y concurrente, toda vez que había incoado reclamaciones sobre discrimen y represalias. Entre otros casos, asentó su posición en *Quiñones v. Asociación*, 161 DPR 668 (2004).

---

<sup>3</sup> El Acuerdo de Arbitraje, gobernado por la *Ley Federal de Arbitraje*, fue difundido al apelante mediante correo electrónico y éste acusó por escrito su recibo. El Acuerdo de Arbitraje entró en vigor a partir de 18 de septiembre de 2015. En su texto se consignó que el empleado consentía y aceptaba el pacto de arbitraje al continuar en su empleo o al comenzar un empleo en la empresa, después de la referida fecha de efectividad. Refiérase a lo resuelto en *Aponte Valentín, et al. v. Pfizer Pharm.*, 208 DPR 263 (2021).

Luego de celebrar una audiencia para que los litigantes argumentaran sobre sus respectivas posturas, el tribunal primario emitió el dictamen apelado. Determinó que, en cumplimiento con lo pactado, las partes debían someterse al proceso arbitral. Insatisfecho, el señor Martínez Conde acudió ante nos y señaló como único error la desestimación de todos sus reclamos amparados en legislación protectora, por razón de una cláusula de arbitraje impuesta por la parte apelada. Transcurrido el término para oponerse, Toyota no compareció ante esta curia, por lo que el caso quedó sometido para su adjudicación.

En Puerto Rico existe un interés apremiante por parte del Estado de promover métodos alternos de adjudicación, como desde luego es el arbitraje. La Ley Núm. 376 de 8 de mayo de 1951, *Ley de Arbitraje Comercial en Puerto Rico*, 32 LPRA sec. 3201 *et seq.*, establece en su Artículo 1 que dos o más partes podrán incluir en un convenio por escrito una disposición para resolver mediante arbitraje cualquier controversia que en el futuro surja entre ellos de ese acuerdo o en relación con éste. A esos efectos, los foros judiciales se abstendrán de entender en una controversia que las partes acordaron someter al proceso alternativo del arbitraje. Esta doctrina de autolimitación judicial aplica a cualquier ámbito de las relaciones humanas sujetas a la adjudicación de controversias jurídicas. *JRT v. Corp. Crédito Agrícola*, 124 DPR 846 (1989). El Tribunal Supremo “ha sido constante al exteriorizar de manera enfática que en Puerto Rico existe una fuerte política pública a favor del arbitraje y que toda duda que pueda existir sobre si procede o no el arbitraje debe resolverse a favor de éste”. *SLG Méndez Acevedo v. Nieves Rivera*, 179 DPR 359, 368 (2010) y los casos allí citados. Claro está, el arbitraje sólo se utilizará en la medida en que

las partes lo hayan pactado y en la forma particular en que lo han acordado. *Íd.* Ello, por supuesto, “se debe a que como el arbitraje es una figura de naturaleza contractual, no se puede obligar a una parte a someter una disputa al procedimiento de arbitraje si esa parte no lo ha pactado de esa forma”. *Íd.*, pág. 368.

Por igual, en la jurisdicción federal, impera una robusta política pública nacional a favor del arbitraje. La *Ley Federal de Arbitraje* (FAA, por sus siglas en inglés), 9 USCA sec. 1, *et seq.*, obliga a los tribunales a darle validez a una cláusula de arbitraje en un contrato, según los términos pactados. Una vez las partes alegan y prueban que la transacción implicada en la controversia formó parte del comercio interestatal, la FAA se activa y, como regla general, el campo queda ocupado. Véase, *Aponte Valentín, et al. v. Pfizer Pharm*, 208 DPR 263 (2021) y los casos allí citados. Del mismo modo, el máximo foro judicial federal ha resuelto que las disposiciones de la FAA aplican con todo vigor tanto en los tribunales federales como en los estatales. *Southland Corp. v. Keating*, 465 US 1 (1984). Asimismo, la FAA se extiende a todo contrato de empleo, salvo aquellos relacionados con la industria de la transportación. 9 USCA sec. 1; *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 US 105 (2001). Sobre estas excepciones, se observa el trabajo real que se realiza en el transporte de mercancías a través de fronteras estatales o internacionales. *Southwest Airlines Co. v. Saxon*, 142 S.Ct. 1783, 596 US \_\_ (2022). En fin, debido a que el arbitraje es una figura jurídica inherentemente contractual, los acuerdos de arbitraje deben ser evaluados y validados como cualquier contrato. *Aponte Valentín, et al. v. Pfizer Pharm, supra*. Así pues, salvo que el acuerdo

adolesca de nulidad, las cláusulas en un acuerdo de arbitraje serán válidas, irrevocables y obligatorias. 9 USCA sec. 2.

De otro lado, el Tribunal Supremo ha expresado que la determinación sobre si un acuerdo de arbitraje crea o no el deber de las partes de arbitrar una controversia en particular constituye una tarea judicial. *Aponte Valentín, et al. v. Pfizer Pharm, supra*. Al respecto, la cuestión incluye tres modalidades, a saber: (1) si existe un convenio de arbitraje; (2) si ese convenio alcanza determinada controversia, y (3) si el convenio alcanza una disputa sobre la duración o expiración del contrato. *Íd.* En el caso que nos atañe, la controversia versa sobre la segunda modalidad.

En el ámbito federal, se ha resuelto que las reclamaciones fundadas en derechos estatutarios pueden ser objeto de arbitraje de así haberlo pactado las partes. *Mitsubishi Corp. v. Chrysler- Plymouth*, 473 US 614 (1985), citado en *World Films, Inc. v. Paramount Pict. Corp.*, 125 DPR 352 (1990). Al aceptar arbitrar un reclamo de estirpe legal, una parte no renuncia a los derechos sustantivos otorgados por el estatuto; sino que meramente se somete a la resolución en un foro arbitral, en lugar del judicial. *Íd.*

En nuestra jurisdicción, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha refrendado el principio de que no puede desecharse el procedimiento de arbitraje pactado en un convenio, aun en casos en que el derecho del trabajador surja de nuestra Constitución o de las leyes aprobadas a su amparo. *Pagán v. Fund. Hosp. Dr. Pila* 114 DPR 224 (1983). Ello así, porque ni las partes pueden pactar en contra de la ley, ni el árbitro puede emitir un laudo que haga inoperante la política pública o las disposiciones estatutarias. *Íd.* En suma, no significa que, por recurrir al

arbitraje, el trabajador renuncia a los derechos que le reconoce la ley. *Íd.*; véase, *Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales*, 87 DPR 118 (1963).

En *Quiñones v. Asociación*, 161 DPR 668 (2004), mediante un convenio colectivo,<sup>4</sup> el gremio unionado y el patrono acordaron dirimir las controversias en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico o a través de un árbitro privado. Luego de interpretar el Artículo 4 de la *Ley Antidiscrimen de Puerto Rico*,<sup>5</sup> el Tribunal Supremo resolvió que el legislador le confirió jurisdicción original y concurrente a los tribunales para resolver estas reclamaciones. Se distinguió el caso de lo resuelto en *Medina v. Cruz Azul*, 155 DPR 735 (2001), en que el convenio refería exclusivamente al Negociado las controversias obrero-patronales, y expresó:

En síntesis, resolvemos que aquel empleado unionado que al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, reclame que su despido obedeció a discrimen por edad, podrá acudir directamente a los tribunales sin necesidad de agotar los remedios arbitrales dispuestos en el convenio colectivo. Ahora bien, si al momento en que surge la acción opta por acudir al foro arbitral, por proveérsele esta alternativa en el convenio colectivo, tendrá derecho a ventilar su reclamación en dicho foro. En estas circunstancias, el obrero tendrá dos foros disponibles para atender su reclamo: el foro judicial (por disposición de ley) y el foro arbitral privado (por disposición del convenio).

Finalmente, es meritorio señalar que, bajo el ordenamiento jurídico pertinente a los hechos que nos competen,<sup>6</sup> los contratos se

---

<sup>4</sup> Al igual que un acuerdo de arbitraje, el convenio colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes, siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299 (2011).

<sup>5</sup> Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRÁ sec. 146 *et seq.* El Artículo 4 reza, en parte, como sigue: “El Tribunal de Primera Instancia y el Tribunal de Distrito tendrán jurisdicción original concurrente en los casos que surgieren bajo esta ley. [...]”. 29 LPRÁ sec. 149.

<sup>6</sup> En consideración a que el Acuerdo de Arbitraje se perfeccionó bajo la vigencia del Código Civil de 1930, aplicaremos dicho cuerpo normativo y su jurisprudencia interpretativa al asunto planteado. Ello así, en armonía con el Artículo 1812 del Código Civil de 2020, *Actos y contratos celebrados bajo legislación anterior*, 31 LPRÁ sec. 11717, que dispone: “Los actos y contratos celebrados bajo el régimen de la legislación anterior y que son válidos con arreglo a ella, surten todos sus efectos según la misma, con las limitaciones establecidas en este Código”.

consideran la fuerza de ley entre las partes. Art. 1044 del Código Civil de 1930, 31 LPRA, sec. 2994. Es decir, deben cumplirse según sus términos siempre y cuando sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Art. 1210 del Código Civil de 1930, 31 LPRA, sec. 3375. Por eso, los tribunales no pueden relevar a una parte de cumplir con lo que se obligó a realizar mediante contrato cuando el acuerdo es legal y válido y no contiene vicio alguno. *De Jesús González v. A.C.*, 148 DPR 255 (1999). Para su interpretación, la norma primera es que, cuando sus términos son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, no cabe recurrir a reglas de interpretación, sino que se tomarán literalmente. Art. 1233 del Código Civil de 1930, 31 LPRA sec. 3471.

Expuesto el marco jurídico atinente, resolvemos que, conforme al Acuerdo de Arbitraje entre Toyota y el señor Martínez Conde, sus reclamaciones por despido injustificado, discrimen por impedimento y represalias han de adjudicarse ante el foro arbitral. Examinemos el Acuerdo de Arbitraje:

Por medio de este Acuerdo, la Compañía y el Empleado mutuamente acuerdan resolver mediante arbitraje obligatorio y vinculante cualquier y todo reclamo, disputa, o controversia pasado, presente y futuro, que surja o no o que esté relacionado o no con el empleo y/o cese de empleo del Empleado con la Compañía, que la Compañía pueda tener en contra del Empleado o que el Empleado pueda tener en contra de (1) la Compañía, [...].

Reclamos Arbitrables son aquellos que son justiciables bajo las leyes federales, estatales y locales aplicables. Reclamos Arbitrables incluyen, pero no se limitan a: (1) todo reclamo estatutario; (2) reclamos de salario u otra compensación debida; (3) reclamos por incumplimiento de cualquier contrato o convenio (expreso o implícito); (4) reclamos de daño de responsabilidad extracontractual; (5) reclamos de acoso o discrimen; (6) reclamos de represalias; (7) reclamos de beneficios; y (8) cualquier

otro reclamo por violación de cualquier ley, estatuto, reglamento u ordenanza federal, estatal, o de otro organismo gubernamental (excepto por lo estipulado en el párrafo siguiente).<sup>7</sup>

#### 1. Reglas de Arbitraje

Excepto que se disponga lo contrario en este Acuerdo, la Ley Federal de Arbitraje (Federal Arbitration Act, en inglés) regirá la interpretación de, cumplimiento de y todos los procedimientos bajo el Acuerdo. En la medida en que la Ley Federal de Arbitraje sea inaplicable, se aplicará la ley de arbitraje del estado o territorio en el cual el Empleado trabaja o trabajó por última vez con la Compañía.

Excepto que se disponga lo contrario en este Acuerdo, se administrará el arbitraje en virtud de las Reglas & Procedimientos de Arbitraje de Empleo de JAMS (“Reglas de JAMS”).

#### 7. Autoridad del Árbitro

El Árbitro aplicará la ley sustantiva y la ley de remedios, de ser aplicable, del estado o territorio en que surgió el Reclamo, la ley federal o ambos, según sea aplicable a los Reclamos alegados. El Árbitro no tendrá autoridad para modificar o anular cualquier ley, o política, regla, reglamento o procedimiento legal de la Compañía, o contrato entre las partes. El Árbitro no tendrá autoridad para imponer daños u otros remedios que no le estarían disponibles a las partes si el asunto fuera adjudicado en el tribunal.

El Acuerdo de Arbitraje contempla un término de treinta días para emitir el laudo, el cual será final y vinculante. El documento deberá contener las bases fácticas y jurídicas y, además, el derecho de las partes a recurrir a cualquier tribunal de jurisdicción competente para hacer cumplir, revocar o modificar el laudo arbitral, bajo los estándares previstos por la ley.

---

<sup>7</sup> Precisa apuntar que, entre las cuestiones no sujetas a arbitraje, se encuentran los procedimientos para obtener beneficios del Fondo del Seguro del Estado. Sin embargo, entre éstos, se consideran reclamos arbitrales aquellos que aleguen discrimen o represalias, en relación con la solicitud de beneficios, salvo que se disponga de otro modo bajo la ley.

En la presente causa, resulta incontrovertido que el Acuerdo de Arbitraje entre las partes dispone expresamente que se regirá e interpretará acorde con la FAA. Toyota descansa en dicho principio. En dicho Acuerdo, las partes convinieron dirimir mediante el procedimiento de arbitraje todo reclamo de entronque estatutario, incluyendo aquellos reclamos arbitrales sobre discrimen y represalias. En consonancia, el Artículo 19.1 de las Reglas de JAMS dispone que el foro arbitral decidirá sobre las disputas sometidas, a base de las normas de derecho convenidas por las partes o, a falta de acuerdo, según las leyes o normas jurídicas que considere como las más apropiadas.

Cabe resaltar que el señor Martínez Conde no presentó alegaciones específicas que refutaran la existencia o la validez del Acuerdo de Arbitraje ni la aplicación del estatuto federal en su interpretación, por lo que estamos ante un acuerdo de arbitraje gobernado por la FAA. Véase, *Aponte Valentín, et al. v. Pfizer Pharm, supra*. Tampoco argumentó que su puesto de trabajo estuviera entre las excepciones del estatuto federal. En ese sentido, estamos impedidos de cuestionar que la FAA gobierne el asunto sobre el foro en el cual dilucidar las controversias pendientes. El Acuerdo de Arbitraje consentido por el apelante mediante su permanencia en el puesto de trabajo establece el pacto de justipreciar en el foro arbitral las reclamaciones invocadas. Ahora, como han afirmado las últimas instancias judiciales de Puerto Rico y Estados Unidos, al arbitrar, el señor Martínez Conde no renuncia a sus derechos estatutarios o constitucionales. Nótese que el árbitro no puede emitir un laudo

contrario a la ley y la política pública. Por igual, las partes cuentan con la intervención judicial en la etapa de revisión.

Tomando como ciertos todos los hechos bien alegados en la querrela e interpretándolos de la manera más favorable para la parte apelante y luego de analizar la letra del Acuerdo de Arbitraje, cuyo pacto se rige por la FAA, así como del ordenamiento jurídico esbozado, en este caso procede que el señor Martínez Conde acuda al procedimiento de arbitraje para dirimir sus reclamaciones, de conformidad con lo pactado. Por las consideraciones expuestas, se confirma la Sentencia apelada.

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