

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IV

UNIÓN DE
EMPLEADOS DE LA
CORPORACIÓN DEL
FONDO DEL SEGURO
DEL ESTADO
(UECFSE)

v.

CORPORACIÓN DEL
FONDO DEL SEGURO
DEL ESTADO (CFSE)

KLAN201801258

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
SAN JUAN

Civil. Núm.:
SJ2018CV03247
(904)

Sobre: Entredicho
Provisional, *Injunction*
Preliminar y
Permanente,
Sentencia
Declaratoria

Panel integrado por su presidenta la Juez Coll Martí, el Juez Flores García y el Juez Rivera Torres

Coll Martí, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de marzo de 2019.

Comparece, la Unión de Empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (UECFSE) y nos solicita que revisemos una Sentencia emitida y notificada el 28 de septiembre de 2018. Mediante la aludida determinación, el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, desestimó la reclamación de epígrafe. Por los fundamentos que discutiremos, se confirma la Sentencia apelada.

I

El 17 de mayo de 2018, la UECFSE presentó una demanda sobre entredicho provisional, *injunction* preliminar y permanente y sentencia declaratoria en contra de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE). En síntesis, la UECFSE alegó que alrededor de 2,100 empleados se encontraban en total estado de indefensión ya que no existía un foro legal, judicial, administrativo o contractual en el cual pudieran dirimirse y adjudicarse las

controversias en torno a las prácticas ilícitas e incumplimientos del convenio colectivo llevados a cabo por su patrono. La unión expresó que la Junta de Relaciones del Trabajo estaba inoperante y que la opción de arbitraje contractual tampoco era viable ya que el Administrador del CFSE no había contratado al Presidente del Comité de Querellas. La parte apelante detalló que la CFSE había violado el convenio colectivo existente en múltiples ocasiones, incluyendo cierres de centros de trabajo, traslados sin aviso y que sus miembros “están sufriendo y sufrirán daños irreparables”. Ante ello, la UECFSE solicitó el cese y desista de las prácticas ilícitas incurridas por el patrono, que ordenara la paralización del cierre de la Oficina Regional de San Juan hasta que las partes cumplieran con lo dispuesto en el Artículo 25 del Convenio Colectivo y que se activara el Comité de Querellas según fue negociado.

Así las cosas, el foro primario celebró una vista en la que la parte apelada expresó que el contrato para el nombramiento del presidente del Comité de Querellas fue aprobado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto. Asimismo, surge de la minuta que ambas partes expresaron que se encontraban en la mejor disposición para dialogar sobre una posible transacción. Escuchados los planteamientos de las partes, el foro apelado concedió a la CFSE 15 días para presentar un memorando de derecho, y una vez presentado dicho escrito, la UECFSE tendría 15 días para replicar.

La CFSE presentó un “Memorando de Derecho y en Solicitud de Desestimación” en la que sostuvo que el 21 de mayo de 2018 se perfeccionó el contrato del Presidente del Comité de Querellas por lo que el foro para dilucidar las controversias sobre las prácticas ilícitas presuntamente cometidas por el patrono no era el Tribunal de Primera Instancia. Ante ello, la CFSE sostuvo que la controversia se

tornó inoficiosa y ante la inexistencia de una controversial real solicitó la desestimación de la reclamación.

Por su parte, la UECFSE se opuso a la desestimación y arguyó que los reclamos de la unión no eran únicamente violaciones al convenio colectivo, sino que plantearon la comisión de otras prácticas ilícitas en el trabajo. Ante ello, la parte apelante expresó que carecía de un foro eficaz para dilucidar los asuntos de derecho planteados.

Examinados los planteamientos de las partes, el Tribunal de Primera Instancia emitió la Sentencia apelada mediante la que desestimó la demanda presentada por la UECFSE. El foro primario acotó que carecía de jurisdicción, toda vez que no existía un caso controversia y la parte apelante debía agotar los remedios a su alcance.

Inconforme, la UECFSE solicitó reconsideración que fue resuelta en su contra el 15 de octubre de 2018. Aun insatisfecha, la parte apelante presentó el recurso que nos ocupa y señaló que el Tribunal de Primera Instancia cometió el siguiente error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al resolver que la controversia era académica por virtud de la existencia de la jurisdicción concurrente del Comité de Querellas. Este no tiene jurisdicción sobre las prácticas ilícitas de trabajo en la que está envuelto el interés público y que son de la exclusiva jurisdicción de la Junta de Relaciones del Trabajo. Por lo tanto, la controversia traída ante el Tribunal, en vista de la inoperancia de la Junta de Relaciones del Trabajo, asunto sobre el que no existe controversia alguna, no es académica en absoluto.

II

A. Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, 29 LPRA sec. 61 y ss., establece la política pública del gobierno de Puerto Rico en cuanto a las disputas obrero-patronales y la celebración de convenios

colectivos. La aludida Ley resalta como uno de sus objetivos principales la consecución de la “[p]az industrial, salarios adecuados y seguros para los empleados, así como la producción ininterrumpida de artículos y servicios, a través de la negociación colectiva”. 29 LPRA sec. 62(2).

Por virtud de la Ley de Relaciones del Trabajo, supra, se creó la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (la Junta), y este es el foro o “tribunal adecuado eficaz e imparcial” para velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de un convenio colectivo y evitar que cualquier persona incurra en prácticas ilícitas del trabajo. *F.S.E. v. J.R.T.*, 111 DPR 505, 512 (1981). Para cumplir con tal encomienda, se le confirió jurisdicción exclusiva a la Junta sobre estos asuntos. Esta facultad de la Junta no puede ser afectada por ningún otro medio de ajuste o prevención, salvo circunstancias especiales. 29 LPRA sec. 68(a); *Martínez Rodríguez v. A.E.E.*, 133 DPR 986, 994 (1993); *P.R.T.C. v. Unión Indep. Emp. Telefónicos*, 131 DPR 171, 188 (1992). Asimismo, por mandato de ley, la Junta desempeña un deber tutelar fundamental en las relaciones obrero patronales destinado a implantar la política oficial, prevenir prácticas ilícitas y diseñar los remedios apropiados. 29 LPRA Sec. 62(4).

De este modo, se sustrajo de los tribunales las controversias relacionadas al cumplimiento de los contratos obrero patronales. El legislador estimó que sólo un organismo especializado y diseñado exclusivamente para ese propósito, como es la Junta, podría dar plena eficacia a los derechos de organización y negociación colectiva. *P.R.T.C. v. Unión Indep. Emp. Telefónicos*, supra; *F.S.E. v. J.R.T.*, supra, pág. 513; *P.R.T.C. v. J.R.T.*, 86 DPR 382, 395-396 (1962).

En lo pertinente a la jurisdicción exclusiva de la Junta, el Artículo 7 de la Ley de Relaciones del Trabajo, supra, establece:

§ 68 (Art. 7). Prácticas ilícitas de trabajo - Facultad de investigación de la Junta.

(a) La Junta tendrá facultad, según se dispone e[n] la sec. 70 de este título, para evitar que cualquier persona se dedique a cualesquiera de las prácticas ilícitas de trabajo que se enumeran en la sec. 69 de este título. Esta facultad será exclusiva y no la afectará ningún otro medio de ajuste o prevención. 29 LPRA sec. 68(a).

La doctrina de la jurisdicción primaria exclusiva aplica cuando la ley dispone que la agencia administrativa será quien único tiene la jurisdicción inicial para atender una controversia o reclamación. *S.L.G. Semidey Vázquez v. ASIFAL*, 177 DPR 657 (2009); *Rivera Ortiz v. Mun. de Guaynabo*, 141 DPR 257, 267 (1996). Cuando se presentan controversias enmarcadas en un conflicto obrero-patronal y relacionadas directamente con una actividad protegida por la Ley de Relaciones del Trabajo, entonces le corresponde a la Junta la jurisdicción primaria exclusiva sobre el asunto. *P.R.T.C. v. Unión Indep. Emp. Telefónicos*, supra.

Por mandato de la Ley de Relaciones del Trabajo, la Junta tiene la facultad exclusiva para evitar las prácticas ilícitas del trabajo que inciden sobre los derechos concedidos en la ley a los obreros unionados. *P.R.T.C. v. Unión Indep. Emp. Telefónicos*, supra. En ese sentido, en una reclamación basada en una disputa obrero-patronal donde se alegue que se incurrió en una práctica ilícita del trabajo es la Junta el foro con jurisdicción exclusiva sobre dicha materia, debido a que la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico expresamente le confirió dicha facultad. *Plan de Salud U.I.A. v. A.A.A.*, 169 DPR 603 (2006).

Pertinente a la controversia de marras, la Ley de Relaciones del Trabajo expresamente reconoce como una práctica ilícita el que un patrono o una organización sindical, actuando individualmente o concertadamente con otros, viole los términos de un convenio

colectivo. 29 LPRA sec. 69 (2) (a); JRT v. ACAA, 107 DPR 84 (1978). Sabido es que las cláusulas adoptadas mediante negociación colectiva constituyen ley entre las partes, siempre que no contravengan la ley, la moral y el orden público. *J.R.T. v. Junta Adm. Muelles Mun. de Ponce*, 122 DPR 318 (1988). Por tal razón, la Asamblea Legislativa, consciente del impacto que representa el quebrantamiento de los convenios colectivos, optó por expresamente definir como una práctica ilícita dicha actuación del patrono o de la organización obrera y delegó en la Junta de Relaciones del Trabajo la facultad de darle efectividad y vigencia a la política pública para la protección de la comunidad que confió en los pronunciamientos acordados en los convenios colectivos. *P.R.T.C. v. J.R.T.*, supra, pág. 396.

Ahora bien, en *AAA v. UIA*, 199 DPR 638 (2018), el Tribunal Supremo de Puerto Rico, estableció que “las partes deben agotar los remedios dispuestos en el Convenio Colectivo para resolver la controversia en cuestión. De lo contrario, la Junta *rehusará asumir jurisdicción*, a menos que el agotamiento resulte ser un gesto fútil y vacío, irreal o imposible, o que la Unión falte a su deber de una justa representación”. Reiteramos, la aplicación de esta doctrina no implica que la Junta renuncia a su jurisdicción exclusiva”. (citas omitidas)

B. “Academicidad”

Los tribunales no tienen ante sí un caso o controversia justiciable cuando el pleito se ha tornado académico. Un pleito es académico cuando la sentencia que pueda emitirse no podrá tener efectos prácticos. Se trata de un pleito justiciable en su comienzo, pero que cambios fácticos o judiciales durante el trámite judicial lo han tornado en académico o inoficioso. Es decir, el remedio que

pueda dictar el tribunal no podrá tener efecto real alguno en cuanto a esa controversia. *RBR Cons, S.E. v. A.C.*, 149 DPR 836, 846 (1999).

La doctrina de la “academicidad” requiere que durante todas las etapas de un procedimiento adversativo, incluso la etapa de apelación o revisión, exista una controversia genuina entre las partes. *Pueblo v. Ramos Santos*, 138 DPR 810, 824 (1995). Una vez se determina que un caso es académico, los tribunales por imperativo constitucional (ausencia de caso o controversia) o por motivo de autolimitación judicial, deben abstenerse de considerarlo en sus méritos. *Rullán v. Fas Alzamora*, 166 DPR 742 (2006).

Los tribunales pierden su jurisdicción sobre un caso por “academicidad” cuando ocurren cambios durante el trámite judicial de una controversia particular, que hacen que la misma pierda su actualidad. Esta norma persigue impedir el uso innecesario de los recursos judiciales y evitar pronunciamientos también innecesarios. *Com. de la Mujer v. Srio. de Justicia*, 109 DPR 715, 725 (1980).

Los tribunales existen para resolver controversias genuinas que surjan entre partes opuestas con interés en obtener un remedio jurídico concreto que tenga un efecto real respecto a su disputa. *Asoc. de Periodistas v. González*, 127 DPR 704, 717 (1991). Ante una controversia planteada ante sí, los tribunales deben cuestionar si es o no apropiado entender en el caso tomando en cuenta diversos factores o circunstancias. *Com. de la Mujer v. Srio. de Justicia*, supra, a la pág. 720. Es necesario evaluar los eventos anteriores, presentes y futuros, a fines de determinar si la condición de controversia viva y presente subsiste con el transcurso del tiempo. *Pres. del Senado*, 148 DPR 737, 759 (1999). Una vez se determina que un caso es

académico, los tribunales debemos abstenernos de considerarlo en sus méritos. *Asoc. de Periodistas v. González*, supra, a la pág. 719.

III

En esencia, la controversia principal del caso ante nuestra consideración gira en torno a si el Tribunal de Primera Instancia incidió al desestimar la reclamación de la UECFSE. La parte apelante sostiene que el foro primario posee autoridad para dirimir las alegaciones en cuanto a las prácticas ilícitas incurridas por la CFSE, ya que, a su entender, no constituyen violaciones a las disposiciones del convenio colectivo. La Unión arguye que no tiene un foro competente para resolver dichas controversias. No le asiste la razón.

El Artículo 6 del Convenio Colectivo titulado “Procedimientos para Atender y Resolver Querellas” dispone del mecanismo adoptado por las partes para dilucidar todas las controversias, quejas y querellas que pudieran surgir entre la Unión y el patrono. Para dichos fines se creó el Comité de Querellas con el propósito de atender cualquier controversia surgida entre la CFSE y la UECFSE en cuanto a la aplicación o violaciones de los acuerdos recogidos en el Convenio Colectivo. La UECFSE en su petición sostuvo que el asunto medular en controversia era la violación al Artículo 25 del Convenio incurrida por la CFSE al haber autorizado los traslados de varios empleados unionados sin la debida compensación monetaria. Surge del expediente apelativo que al momento de presentar la reclamación de epígrafe, la CFSE no había contratado al árbitro que atendería las disputas presentadas ante el Comité de Querellas. No obstante, la CFSE perfeccionó el contrato con la autorización de la Oficina de Gerencia y Presupuesto y le acreditó al foro primario que había contratado al presidente del comité.

Ante ello, el foro primario desestimó la reclamación de la Unión por tornarse inoficiosa, ya que la UECFSE contaba con un foro contractual para dilucidar efectivamente sus reclamos. Empero, la UECFSE sostiene que carece de un foro para dirimir los reclamos en cuanto a las prácticas ilícitas incurridas por la CFSE, ya que la Junta de Relaciones del Trabajo se encuentra “inoperante”.

La parte apelante detalló que la CFSE incurrió en las siguientes prácticas ilícitas:

- Anular las disposiciones del Convenio Colectivo luego de la aprobación de las leyes 3-2017 y 26-2017.
- Dejar sin efecto la Licencia Sindical pactada en el Convenio Colectivo.
- Trasladar a varios empleados unionados del Dispensario de Utuado a la Oficina Regional de Arecibo, sin la debida compensación de \$1,000 según estipulado en el Artículo 25 del convenio.
- Eliminar unilateralmente los derechos negociados en el Artículo 15 del Convenio Colectivo.
- Realizar acuerdos individuales con los miembros de la Unidad Apropriada en violación al Artículo 49 del Convenio Colectivo.
- Rehusarse de manera reiterada a atender a los Oficiales de la Unión, incluyendo, presidentes, vocales, delegados para atender asuntos concernientes a los empleados unionados en violación al Artículo 8(1)(a) y (d) del Convenio Colectivo.

- Negociar con las aseguradoras de planes médicos sin la presencia del Comité de Plan Médico, en violación al Artículo 45 del Convenio Colectivo.
- Establecer un código de vestimenta a través del Reglamento RI 16-18-01 sin consultar a la Unión en violación al Convenio Colectivo.
- Trasladar al personal unionado de la Oficina Regional de San Juan a otras dependencias entre ellas Bayamón y Carolina en violación al Artículo 25 del Convenio Colectivo.

Examinado el recurso apelativo ante nos, concluimos que las prácticas ilícitas enumeradas por la UECFSE están supeditadas a incumplimientos con los acuerdos contractuales del Convenio Colectivo, por lo que podrán ser dirimidas ante el Comité de Querellas. Sabido es que la Junta de Relaciones del Trabajo es el ente con jurisdicción exclusiva para atender las reclamaciones de prácticas ilícitas en el trabajo, y dicha jurisdicción no se afecta aun cuando exista un procedimiento para resolver las querellas y quejas de los miembros de la unión pactado mediante un convenio colectivo. Ahora bien, “antes de llevar un cargo ante la Junta, las partes deben agotar los remedios dispuestos en el Convenio Colectivo para resolver la controversia en cuestión. De lo contrario, la Junta *rehusará asumir jurisdicción*, a menos que el agotamiento resulte ser un gesto fútil y vacío, irreal o imposible, o que la Unión falte a su deber de una justa representación”. *AAA v. UIA*, supra

De manera que las partes deberán acogerse al procedimiento establecido en el Artículo 6 del Convenio Colectivo, por lo que el Tribunal de Primera Instancia correctamente concluyó que carecía de jurisdicción al no existir un caso controversia y que las partes tenían

que agotar los remedios administrativos a su alcance. La UECFSE no acreditó que agotar los remedios administrativos y dilucidar sus controversias ante el Comité de Querellas le resultare en un daño irreparable.

IV

Por los fundamentos discutidos, 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