

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IV

LUIS SANTANA
RODRÍGUEZ, su esposa
MARÍA DE LOS ÁNGELES
LAVIENA SILVA Y LA
SOCIEDAD LEGAL DE
GANANCIALES compuesta
por ambos

Apelantes

v.

McNEIL HEALTH CARE, LLC
t/c/p McNEIL HEALTHCARE,
LLC; JOHNSON
INTERNATIONAL,
COMPAÑÍAS A, B Y C;
COMPAÑÍAS DE SEGUROS
X, Y y Z

Apelados

KLAN202000398

Apelación
procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala de Caguas

Civil Núm.:
E PE2017-0194

Sobre:
Ley 80, Despido
Injustificado; Ley 100;
Discrimen por Edad; y
Reclamación de
Beneficios Adquiridos

Panel integrado por su presidente, la Jueza Colom García, el Juez Ramos Torres y la Jueza Soroeta Kodesh.

Ramos Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 31 de agosto de 2020.

Compare ante nos Luis Santana Rodríguez (Sr. Santana), su esposa María de los Ángeles Laviena Silva (Sra. Laviena) y la Sociedad Legal de Gananciales compuesta por ambos (en conjunto, apelantes o parte apelante) mediante el presente recurso apelativo. Solicitan que revisemos la sentencia emitida, el 5 de febrero de 2020 y notificada el 18 de febrero de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas (TPI). En la misma, el TPI declaró No Ha Lugar la querrela presentada por la parte apelante contra McNeil Healthcare LLC (en adelante, McNeil o apelada).

Por los fundamentos que exponemos a continuación, se desestima el presente recurso de apelación por falta de jurisdicción.

Número Identificador

SEN2020_____

I

El presente caso tiene su génesis el 14 de agosto de 2017, fecha en que la parte apelante presentó una querrela en contra de McNeil por despido injustificado, en violación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. sec. 185a *et seq.* (Ley 80), puesto que su patrono eliminó la plaza que ocupaba el Sr. Santana. Alegó, también, que fue despedido por su edad y que tampoco fue seleccionado para una nueva plaza por su edad, en violación de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 L.P.R.A. sec. 146 *et seq.* (Ley 100) y su contraparte federal la *Age Discrimination in Employment Act* de 1967, 29 U.S. sec. 621 *et seq.* (ADEA). Presentó, además, una reclamación de daños y perjuicios al amparo del Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 5141. Los apelantes se acogieron al procedimiento sumario para reclamaciones laborales dispuesto en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 L.P.R.A. sec. 3118 *et seq.* (Ley Núm. 2).

Por su parte, el 30 de agosto de 2017, la parte apelada presentó su contestación. Adujo que no despidió al Sr. Santana de su empleo, pues este pasó a ocupar ininterrumpidamente una nueva plaza en la empresa de forma voluntaria. Sostuvo, además, que las razones para no escoger al Sr. Santana para la plaza de Técnico Especialista de Mantenimiento (TEM) fueron legítimas y no discriminatorias.

Luego de varios trámites procesales, las partes estipularon los siguientes hechos en su “Informe Conjunto sobre Conferencia con Antelación a Juicio”, los cuales fueron acogidos por el TPI:¹

1. Los querellantes son casados entre sí bajo el régimen de Sociedad Legal de Gananciales.
2. El Sr. Luis Santana Rodríguez nació el 17 de enero de 1961.
- [...]
5. El patrono del Sr. Santana para propósitos de este litigio es la querellada McNeil.

¹ Apéndice del recurso, págs. 4-6.

6. El 19 de abril de 1993, el Sr. Luis A. Santana Rodríguez fue contratado por la co-querellada McNeil para el puesto de “Mecánico/Líder de Línea” por tiempo indeterminado.
7. A la fecha en que el Sr. Santana comenzó a trabajar en McNeil tenía 32 años de edad y poseía un Grado Asociado en Tecnología Electrónica y un Certificado de un Curso de Microprocesadores y Microcomputadoras.
8. El Sr. Santana ocupó el puesto de “Mecánico/Líder de Línea” por un año.
9. El Sr. Santana fue ascendido al puesto de “Técnico de Electrónica” efectivo el 4 de abril de 1994.
10. El Sr. Santana fue ascendido al puesto de “Técnico de Electrónica Senior” efectivo el 3 de noviembre de 2003.
11. Por casi 22 años el Sr. Santana ocupó el puesto de “Técnico de Electrónica” o “Técnico de Electrónica Senior”.
- [...]
16. El 24 de febrero de 2016, McNeil le notificó al Sr. Santana que las plazas de “Técnico de Electrónica” y “Técnico en Electrónica Senior”, entre otras plazas, serían eliminadas efectivo el 27 de marzo de 2016, debido a una reorganización y reestructuración *bona fide* de las operaciones de la Compañía.
- [...]
19. Las funciones de “Técnico en Electrónica”, “Técnico en Electrónica Senior” y las de mecánica de otras posiciones se consolidaron en la posición de “Técnico Especialista de Mantenimiento”.
20. El Sr. Santana participó de ambas convocatorias. Es decir, solicitó a ambos puestos: “Técnico Especialista de Mantenimiento” y “Mecánico Operador”.
21. A la fecha en que el Sr. Santana participó de las convocatorias tenía 55 años de edad.
22. El Sr. Santana no fue seleccionado para la plaza de “Técnico de Especialista de Mantenimiento”.
23. El Sr. Santana fue seleccionado para la plaza de “Mecánico Operador” y comenzó a ocupar dicho puesto el 29 de marzo de 2016.
24. El Sr. Santana ha colaborado en algunas ocasiones con los “Técnicos Especialistas de Mantenimiento”.
25. El 11 de agosto de 2016, el Sr. Santana realizó una reclamación de discrimen por razón de edad ante la Unidad Anti-Discrimen de la Comisión Federal de Igual Oportunidad de Empleo (EEOC por sus siglas en inglés), Oficina Local de San Juan (en adelante “La Comisión”), en contra de la co-querellada McNeil. Caso Núm. 515-2016-00478.

26. El 15 de junio de 2017, Comisión desestimó la reclamación presentada por el Sr. Santana y le apercibió de su derecho a radicar una acción judicial en las cortes estatales o federales dentro de los 90 días siguientes a dicha notificación.
27. A la fecha de radicación de esta querrela no había transcurrido el término de 90 días contados a partir de la notificación de la decisión de la Comisión Federal de Igual Oportunidad de Empleo (EEOC).
28. A la fecha de radicación de esta querrela no había transcurrido el término de tres (3) años, contados desde la fecha del despido injustificado.
29. El Sr. Santana se sometió al proceso conocido como "Common Ground".

El juicio se celebró los días 9, 11 y 12 de septiembre de 2019. Una vez el foro primario evaluó la evidencia presentada ante su consideración, aquilató la misma y realizó, entre otras, las siguientes determinaciones de hecho:²

[...]

2. McNeil fue auditada por la Administración de Alimentos y Medicamentos o FDA, por sus siglas en inglés.
3. Tras la auditoría, la FDA identificó unas áreas de oportunidad en los procesos de calidad de McNeil y le impuso un decreto mandatorio.
4. Un decreto mandatorio es un proceso mediante el cual el manufacturero acordó con el FDA hacer arreglos en sus sistemas y procesos de calidad dentro de un periodo de tiempo determinado.
5. McNeil diseñó un Plan de Acción para manejar las acciones de mejoramiento requeridas para cumplir con el decreto mandatorio que le impuso la agencia federal.

[...]

8. El Plan de Acción culminó para el 2014 y en ese año McNeil comenzó una serie de reorganizaciones para ajustar la plantilla a la nueva realidad de negocio. Es decir, para llevar la plantilla al nivel necesario para la producción que se estaba haciendo en McNeil.

[...]

10. La reducción en el número de empleados entre el 2013 y el 2016 se debió a múltiples reorganizaciones porque el negocio estaba cambiando.

² Apéndice del recurso, págs. 10-20.

11. En febrero de 2016, el Departamento de Mantenimiento, al que pertenecía el empleado-querellante, pasó por un proceso de reorganización y reestructuración.
12. Como parte de la reorganización del Departamento de Mantenimiento del 2016, se eliminaron aproximadamente 30 plazas, y simultáneamente se crearon una cantidad similar de plazas. Por lo tanto, todo empleado cuya plaza se iba a eliminar que quería quedarse trabajando para McNeil podía hacerlo.
13. El plan de reorganización de febrero de 2016 no fue una estrategia para eliminar personas ni un[sic] fue un subterfugio para despedir a los empleados que hubiesen cumplido cierta edad, pues todos los empleados impactados podían continuar trabajando ininterrumpidamente en otros roles.
14. La reorganización y reestructuración del Departamento de Mantenimiento consistió en la consolidación de dos posiciones técnicas en una sola posición-en la posición de Técnico Especialista de Mantenimiento ("TEM").

[...]
20. Los empleados del Departamento de Mantenimiento cuyas plazas iban a ser eliminadas tenían tres opciones: (1) solicitar a una de las plazas de TEM que se abrió como parte del proceso; (2) solicitar a una de las plazas de Mecánico Operador que se abrió como parte del proceso y las cuales eran garantizadas; o (3) acogerse a un paquete de separación.

[...]
26. Si los empleados no estaban interesados en ninguno de los dos puestos que se abrieron como parte de la reorganización, éstos tenían la opción de acogerse a un paquete de separación que McNeil ofreció voluntariamente.
27. McNeil tiene la práctica de ofrecerle un paquete de separación a empleados cuyas plazas van a ser eliminadas para ayudarles en el proceso de transición.

[...]
29. El paquete de separación incluía un pago voluntario a base de una fórmula de Johnson & Johnson, a cambio de la firma de un acuerdo de separación y relevo general.
30. En la carta con el paquete de separación se le aconsejaba al empleado impactado que consultara con un abogado.

[...]
32. Los empleados cuyas plazas iban a ser eliminadas y que cumplían con la edad de retiro también tenían la opción adicional de acogerse al plan de retiro de McNeil. El querellante tenía esta opción.

[...]

34. Los empleados cuyas plazas iban a ser eliminadas tenían poco más de un mes para elegir una de las opciones, pues se les notificó de la reorganización el 24 de febrero de 2016 y las plazas serían eliminadas el 27 de marzo de 2016.

[...]

36. El Querellante consultó con un abogado sobre el paquete de separación, pero Santana optó por no firmarlo.

37. En marzo de 2016, antes de vencer la fecha para tomar la decisión sobre la opción a escoger, el Querellante solicitó el retiro.

[...]

41. Como parte del proceso de reorganización y reestructuración de febrero de 2016, McNeil abrió 10 plazas de TEM.

42. En la Compañía, el proceso de reclutamiento de empleados no gerenciales no es parte de las funciones que lleva a cabo el Departamento de Recursos Humanos que lideraba Olga Warnken.

[...]

45. Un total de 26 personas solicitaron para las 10 plazas TEM que se abrieron como parte del proceso de la reorganización y reestructuración del Departamento de Mantenimiento.

[...]

54. Lo relevante para el patrono durante el proceso de las entrevistas era cómo el solicitante contestaba a las preguntas.

55. Los años de servicio de los solicitantes en McNeil no era relevante para los entrevistadores.

[...]

58. McNeil no tiene una política que requiere que se tome en consideración la antigüedad de un empleado en la Compañía al momento de seleccionar a empleados para llenar una nueva plaza.

[...]

63. Los candidatos que obtuvieron las 10 puntuaciones más altas en las entrevistas fueron seleccionados para las plazas de TEM.

64. A base de su puntuación en la entrevista, Santana hizo la posición número 14 de 26 candidatos, por lo que no fue uno de los seleccionados para las plazas de TEM.

65. La edad de los solicitantes no fue un factor en la decisión de los empleados que fueron seleccionados para ocupar las plazas TEM.

[...]

68. El querellante tenía 55 años de edad cuando fue entrevistado para la plaza de TEM.

69. Uno de los seleccionados a la plaza de TEM tenía 57 años.

[...]

78. El Querellante trajo su sentir sobre el proceso de reorganización a la atención de su supervisor, Ricardo Sepúlveda, y al Gerente de Mantenimiento, Rubén Ortiz. El Querellante también llevó su inquietud a donde Olga Warnken (en adelante "Warnken"), entonces Directora de Recursos Humanos de McNeil.

[...]

80. Durante la primera reunión, Warnken le explicó al Querellante que el proceso de reorganización requería un cambio de roles y que McNeil le estaba proveyendo tres opciones. Warnken le explicó a Santana que, si pasaba a uno de los dos puestos que se habían abierto como parte del proceso, el Querellante no iba a ser despedido, sino que iba a tener continuidad en su empleo y beneficios.

[...]

98. El 28 de marzo de 2016, Feliciano se comunicó con el Querellante y le explicó que el proceso de facilitación era para proveer una perspectiva externa y que, luego de evaluar la información provista, se determinó que la reorganización tenía una razón de negocio. Feliciano también le informó al Querellante que se había concluido que el proceso de selección para la plaza de TEM había sido uno justo y consistente con las políticas de la Compañía. Feliciano también le indicó al Querellante que el pago de separación era consistente con las políticas de la Compañía y con los procesos previos llevados a cabo.

[...]

106. El Querellante voluntariamente aceptó la plaza de Mecánico Operador dentro del periodo que le fue extendido para ello.

[...]

En virtud de las anteriores determinaciones de hechos, el 5 de febrero de 2020, el TPI concluyó que el Sr. Santana nunca fue separado de su empleo, sino que fue transferido a una plaza que le fue ofrecida como parte de un proceso de reorganización de la empresa y que

voluntariamente aceptó. Determinó, además, que no medió ánimo discriminatorio alguno en contra de este durante el proceso de reclutamiento de las nuevas plazas y que no se presentó evidencia en cuanto a la reclamación de daños y perjuicio presentada al amparo del Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico, supra. En consecuencia, el foro apelado declaró No Ha Lugar la querella presentada por la parte apelante.

No conteste con el referido dictamen, el 14 de julio de 2020, comparece ante nos la parte apelante mediante el presente recurso apelativo. Señala la comisión de los siguientes errores:

Erró y[sic] TPI y cometió un error manifiesto en la apreciación de la prueba al hacer determinaciones de hechos que no se fundamentan en la prueba que tuvo ante su consideración.

Erró y abusó de su discreción el TPI al determinar que el querellante no fue despedido, sin embargo, fue necesario que solicitara una plaza de empleo, ser evaluado como si no hubiese trabajado con anterioridad para la empresa y se le eliminó el beneficio del plan médico.

Erró el TPI al determinar que el querellante no fue discriminado por razón de su edad.

Posterior a ello, el 21 de julio de 2020, McNeil presentó una “Moción solicitando desestimación del recurso de apelación por falta de jurisdicción”. En esta, señaló que la parte apelante no presentó su recurso dentro de los diez (10) días que ordena la Ley 2.

Por su parte, los apelantes presentaron su oposición a la moción de desestimación presentada y alegaron que, en virtud del trámite procesal del presente caso, el mismo fue convertido *de facto* de un procedimiento sumario a uno ordinario.

II

-A-

El primer aspecto que se ha de examinar en toda situación jurídica ante la consideración de un foro adjudicativo es su naturaleza jurisdiccional. Cordero v. ARPe, 187 D.P.R. 445, 457 (2012). Es norma reiterada que los tribunales debemos ser celosos guardianes de nuestra

jurisdicción, por lo que tenemos el deber ineludible de auscultar dicho asunto con preferencia a cualesquiera otro. Carattini v. Collazo Syst. Análisis, Inc., 158 D.P.R. 345, 355 (2003); Ponce Fed. Bank v. Chubb Life Ins., Co., 155 D.P.R. 309, 332 (2001).

Ello, debido a que la falta de jurisdicción no es susceptible de ser subsanada por ningún tribunal, ni pueden las partes conferírsele cuando no la tienen. Dávila Pollock et als. v. R.F. Mortgage, 182 D.P.R. 86 (2011); Ponce Fed. Bank v. Chubb Life Ins. Co., *supra*, pág. 332. Cuando un tribunal dicta una sentencia sin tener jurisdicción sobre las partes o la materia, su decreto es uno jurídicamente inexistente o ultra vires. Cordero v. ARPe, *supra*; Maldonado v. Junta, 171 D.P.R. 46, 55 (2007); Empress Hotel, Inc. v. Acosta, 150 D.P.R. 208, 212 (2000).

La jurisdicción no se presume. Un recurso prematuro, al igual que uno tardío, sencillamente adolece del grave e insubsanable defecto de falta de jurisdicción. Hernández v. Marxuach Const. Co., 142 D.P.R. 492, 495 (1997); Pérez v. C.R. Jiménez, Inc., 148 D.P.R. 153, 154 (1999). Por ende, su presentación carece de eficacia y no surte ningún efecto jurídico, ya que no existe autoridad judicial para acogerlo. Pueblo v. Santana Rodríguez, 148 D.P.R. 400, 402 (1999).

-B-

La Ley Núm. 2, *supra*, provee un procedimiento sumario de reclamaciones laborales para la rápida consideración y adjudicación de las querellas de obreros y empleados contra sus patronos que estén relacionadas a salarios, beneficios y derechos laborales. 32 L.P.R.A. sec. 3118; Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc., 174 D.P.R. 921, 928 (2008). Dichas reclamaciones ameritan ser resueltas a la brevedad posible para así lograr los propósitos legislativos de proteger el empleo, desalentar los despidos injustificados y proveerle al obrero despedido medios económicos para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo. Id.

El procedimiento sumario consagrado en la Ley Núm. 2, *supra*, es uno especial cuyas disposiciones deben interpretarse liberalmente a favor

del empleado. Ello, en virtud de la desigualdad de medios económicos que existe entre las partes. Por tanto, el procedimiento le impone la carga procesal más onerosa al patrono, sin que esto signifique que este queda privado de defender sus derechos. Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc., supra.

La naturaleza sumaria del procedimiento en cuestión constituye su característica esencial, por lo que los tribunales están obligados a promover y exigir diligencia y prontitud en la tramitación de las reclamaciones laborales conforme al claro mandato legislativo plasmado en la Ley Núm. 2, supra. En vista de ello, tanto los tribunales como las partes deben respetar los términos relativamente cortos dispuestos en el estatuto para contestar la querrela; los criterios estrictos para conceder una prórroga para contestar la querrela; el mecanismo especial que flexibiliza el emplazamiento del patrono, y entre otras particularidades provistas por la ley, las limitaciones en el uso de los mecanismos de descubrimiento de prueba.

Concomitante a la controversia ante nos, la Sección 9 de la ley Núm. 2 establece:

Cualquiera de las partes que se considere perjudicada por la sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia podrá interponer recurso de apelación ante el Tribunal de Apelaciones, **en el término jurisdiccional de diez (10) días**, computados a partir de la notificación de la sentencia del Tribunal de Primera Instancia. La parte que se considere perjudicada por la sentencia que emita el Tribunal de Apelaciones, podrá acudir mediante auto de Certiorari al Tribunal Supremo de Puerto Rico, en el término jurisdiccional de veinte (20) días, contados a partir de la notificación de la sentencia o resolución del Tribunal de Apelaciones. (Énfasis nuestro).

32 L.P.R.A. sec. 3127.

III

Luego de estudiar la controversia presentada y la normativa jurídica expuesta, determinamos que no estamos facultados para evaluar el asunto que se nos ha presentado.

Según hemos detallado, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Núm. 2, supra, la parte adversamente afectada por una sentencia emitida

dentro de un pleito incoado a la luz del precitado estatuto cuenta con un plazo jurisdiccional de diez (10) días para presentar un recurso de apelación.

Con relación a este asunto, el Tribunal Supremo manifestó:

Una vez que se presenta una querrela en virtud del procedimiento sumario de la Ley 2, el tribunal tiene la discreción para decidir si la querrela debe seguir el trámite sumario o si debe continuar por la vía ordinaria. Esto significa que **mientras el foro de instancia no emita una decisión relativa a que el caso debe continuar por la vía ordinaria, se debe entender que el caso sigue el procedimiento sumario.** (Énfasis nuestro).

Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc., 200 D.P.R. 254, 270 (2018), al citar con aprobación a C. Zeno y V.M. Bermúdez Pérez, Tratado de Derecho del Trabajo, San Juan, Pubs. JTS, T. I, 2003, pág. 316.

En virtud de lo anterior, y tras considerar que en este caso el Tribunal de Primera Instancia no dispuso que la querrela se ventilara por la vía ordinaria, procede que nos abstengamos de intervenir con la sentencia apelada. Ello, pues el presente recurso de apelación fue presentado por la parte apelante fuera del término de diez días dispuesto en la Ley Núm. 2, supra.

Por tanto, no podemos más que desestimar el recurso apelativo incoado ante nuestra consideración. Recordemos que al existir un precedente que así lo disponga, este Tribunal de Apelaciones debe resolver conforme a ese precedente. Véase, SLG Swanson-Villares v. ELA, 194 D.P.R. 1, 13 (2015).

IV

Por los fundamentos antes expuestos, se desestima el presente recurso de apelación por falta de jurisdicción, por haber sido presentado de forma tardía.

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