

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

JOSÉ A. FRÍAS MÉNDEZ

Recurrido

v.

LIBERTY CABLEVISION OF
PUERTO RICO, INC.;
COMPAÑÍA DE SEGUROS
X

Peticionario

KLCE201901655

Certiorari
procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala Superior de
Bayamón

Civil Núm.:
BY2018CV04466

Sobre:
Reclamación de
Indemnización por
Despido Injustificado,
Represalias bajo el
Procedimiento Sumario

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramos Torres, la Jueza Rivera Marchand y la Juez Méndez Miró¹.

Ramos Torres, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico a 17 de noviembre de 2020.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones Liberty Cablevision of Puerto Rico Inc., (en adelante, Liberty o la peticionaria) y nos solicita que revisemos una *Resolución y Orden* emitida el 23 de julio de 2019 y notificada el 26 de julio de 2019 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón (TPI). Mediante el referido dictamen el TPI declaró Con Lugar una *Moción de Reconsideración* presentada por José A. Frías Méndez (en adelante, señor Frías Méndez o el recurrido) y ordenó la continuación de los procedimientos.

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

¹ Mediante Orden Administrativa TA-2020-049 de 11 de febrero de 2020, se designó a la Hon. Gina R. Méndez Miró para entender y votar en el caso de epígrafe en sustitución de la Hon. Gretchen Coll Martí, quien se acogió al retiro el 31 de enero de 2020.

I.

El 4 de diciembre de 2018, el señor Frías Méndez presentó *Querrela* sobre despido injustificado y represalias contra Liberty. En lo pertinente, sostuvo que se acogía al procedimiento sumario provisto por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRÁ secs. 3118-3132 (Ley Núm. 2), y que las causas de acción se presentaban al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley Sobre Despidos Injustificados, 29 LPRÁ secs. 185a *et. seq.* (Ley Núm. 80)² y de la Ley Núm. 115-1991, conocida como la Ley de Represalias, 29 LPRÁ sec.194 *et. seq.* (Ley Núm. 115).³ Entre varios argumentos, el recurrido alegó que fue empleado de Liberty durante nueve años y que fue despedido sin justa causa el 1 de enero de 2017.

El señor Frías Méndez detalló que, junto a otros compañeros de trabajo, intentó dialogar con el Supervisor del Área de Ventas a los fines de obtener respuesta sobre la falta de pago de comisiones. Ante la falta de respuesta, manifestó que tuvo conversaciones con la Unión de los Técnicos de Liberty (en adelante, Unión) y argumentó que la intención de los vendedores era unionarse, pero dicha gestión no rindió frutos. Luego, narró que para el año 2016 mermaron sus ventas y, junto a otros compañeros, solicitó un cambio del lugar de trabajo y a él fue al único que no se le concedió. Arguyó que, para enero de 2017, se le despidió por alegada conducta impropia al realizar reclamaciones sobre comisiones no sufragadas.

² Debemos destacar que el propósito de la Ley Núm. 80, es uno social y punitivo, ya que castiga al patrono que despide a un empleado si no tiene justa causa para ello. Jusino et als. v. Walgreens, 155 DPR 560, 571 (2001). Además, tiene un fin reparador porque "provee remedios justicieros y consubstanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado". *Id.* Como norma, el obrero contratado sin término fijo que es despedido sin justa causa tiene derecho al remedio de la mesada que provee la Ley Núm. 80. Vélez Cortés v. Baxter, 179 DPR 455, 465 (2010); García v. Aljoma, 162 DPR 572, 585 (2004).

³ La Ley Núm. 115, prohíbe al patrono despedir o discriminar contra un empleado con relación a la compensación o ubicación del empleo por razón de que el empleado ofrezca verbalmente o por escrito, cualquier expresión "que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada". 29 LPRÁ sec. 194 a(a). Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368 (2011); Rentas Santiago v Autogermana, Inc., 182 DPR 759, 767 (2011).

En esencia, el recurrido adujo que Liberty tomó represalias en su contra y lo despidió por este haberse quejado por tratos injustos y preocupaciones ante la gerencia, las cuales fueron ignoradas y causaron represalias en su contra. Además, sostuvo que fue marginado, menospreciado y despedido por las referidas quejas de prácticas injustas. Finalmente, entre otros, solicitó la mesada que le correspondía por haber sido despedido de forma injustificada, la restitución en el empleo, salarios dejados de devengar e indemnización por angustias mentales y daños sufridos.

Así las cosas, el 15 de enero de 2019, Liberty presentó la *Contestación a Querella*, en donde en esencia, negó las alegaciones presentadas en su contra. La peticionaria afirmó que el despido del recurrido fue el resultado de los reiterados incumplimientos con la política de Liberty y por conducta impropia. Entre sus defensas afirmativas, la peticionaria estableció que el TPI carecía de jurisdicción para atender el reclamo del recurrido, toda vez que la ley federal, Labor Management Relations Act, conocida como Ley Taft-Hartley o la Ley Federal de Relaciones Obrero-Patronales, 29 USC sec. 141 *et seq.* (Ley Taft-Hartley), concedió a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo la jurisdicción exclusiva para atender reclamaciones relacionadas a despidos por razón de actividades sindicales del empleado.⁴

Señalada la vista inicial, el 4 de marzo de 2019, Liberty presentó una *Moción de Desestimación*, en la que reiteró de forma específica que el TPI carecía de jurisdicción sobre la materia para atender los reclamos del recurrido. Lo anterior, toda vez que la Ley Taft-Hartley le había concedido la jurisdicción exclusiva a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Esto, pues el recurrido había indicado que las alegadas represalias

⁴ La Ley Taft-Hartley tiene el propósito de proteger aquellas actividades concertadas por los empleados unionados. 29 USC sec. 141. "Esta ley reconoce el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente con su patrono sobre asuntos relativos al empleo". *González v. Mayagüez Resort & Casino*, 176 DPR 848, 857 (2009). Asimismo, otorga a estos empleados el derecho de adelantar colectivamente sus intereses y procurar el establecimiento y seguimiento de normas para mejorar sus condiciones de trabajo. *Id.* Por ello, este estatuto federal establece que será práctica ilícita del patrono interferir, restringir o coartar el ejercicio de dichas actividades concertadas por los unionados. 29 USC sec. 158 (a)(1).

tomadas en su contra fueron la consecuencia de haber sostenido conversaciones con la Unión.

Tras varios asuntos procesales, el 24 de abril de 2019, el TPI emitió *Sentencia*, en la cual declaró Ha Lugar la solicitud de desestimación presentada por Liberty. Por ello, desestimó la demanda y ordenó el archivo del caso, sin perjuicio. En desacuerdo, el 14 de mayo de 2019, el señor Frías Méndez presentó *Moción de Reconsideración*. En esta, expuso que la *Querella* presentada se basó en varios hechos que incluyeron conversaciones con la Unión, pero también quejas que este presentó a la Gerencia de Liberty. El señor Frías Méndez detalló cada una de las partes de la *Querella* en que alegó que se tomaron represalias en su contra por haberse quejado con la Gerencia y nada tenían que ver con las conversaciones con la Unión. Así pues, el recurrido solicitó que se reconsiderara el dictamen.

Posteriormente, el 23 de julio de 2019, el TPI emitió una *Resolución y Orden*, en la que declaró Con Lugar la *Moción de Reconsideración* presentada por el señor Frías Méndez y ordenó la continuación de los procedimientos. El foro primario destacó que luego de examinar los planteamientos expuestos en la *Querella*, se desprendían reclamaciones no ocupadas por la Ley Taft-Hartley, por lo que el recurrido podría tener derecho a la concesión de un remedio.

El 12 de agosto de 2019, Liberty presentó una *Moción de Reconsideración* y solicitó la reinstalación de la *Sentencia* emitida el 24 de abril de 2019. Luego, el 30 de agosto de 2019, el recurrido presentó su oposición a la solicitud de reconsideración y reiteró que no había elaborado una causa de acción bajo la Ley Taft-Hartley, sino bajo las leyes estatales.

Transcurridos varios sucesos, el 8 de noviembre de 2019, notificada el 12 de noviembre de 2019, el TPI emitió *Resolución*, en la que declaró No Ha Lugar la *Moción de Reconsideración* presentada por Liberty. Como consecuencia, mantuvo en vigor su determinación de dejar sin efecto la

Sentencia notificada el 30 de abril de 2019 y ordenó la continuación de los procedimientos.

Inconforme con el dictamen, el 12 de diciembre de 2019, Liberty recurre ante nos y señala que el foro primario cometió los siguientes errores:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al revocar la *Sentencia* que desestimaba la Querella por falta de jurisdicción sobre la materia, dado el estado de derecho vigente [que] establece que todo empleado que es despedido de su empleo por razón de sus actividades sindicales, en violación a las secciones 7 y 8 de la Ley Taft-Hartley, sólo tiene derecho al remedio que el concede dicha ley y es la Junta Nacional quien tiene la jurisdicción primaria y exclusiva para atender estos asuntos.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al considerar de manera tardía los argumentos esbozados por el Querellante-Recurrido en la Moción de Reconsideración cuando ya el término proscrito por la Regla 8.4 de las de Procedimiento Civil de 2009 estaba vencido y la Moción de Desestimación se había dado por sometida, así apremiando su inacción, reiteradas incomparecencias y desidia en el manejo de la Querella.

Concedido el término solicitado, el 31 de enero de 2020, el recurrido compareció ante nos mediante su *Alegato de la Parte Recurrída*. Luego de evaluar el expediente de autos, estamos en posición de disponer del presente recurso.

II.

La Ley Núm. 2, 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 LPRA sec. 3118; Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc., 200 DPR 254, 263 (2018); Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc., 174 DPR 921, 928 (2008). Dichas reclamaciones ameritan ser resueltas a la brevedad posible para así lograr los propósitos legislativos de proteger al 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, 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*, pág. 929.

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. Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc., 135 DPR 737, 742 (1994). 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, las limitaciones en el uso de los mecanismos de descubrimiento de prueba, entre otras particularidades provistas por la ley.

Cónsono con lo anterior, la Sección 9 de la Ley Núm. 2 establece que se podrá interponer un recurso de apelación ante el Tribunal de Apelaciones en un término jurisdiccional de 10 días de la notificación de la sentencia emitida por el TPI. 32 LPRA sec. 3127. Además, dispone un término jurisdiccional de 20 días de notificada la determinación del foro apelativo intermedio, para acudir mediante auto de *certiorari* al Tribunal Supremo de Puerto Rico. *Id.* De igual forma, se implementó el mismo término para revisar ciertas determinaciones interlocutorias emitidas por el TPI. Es decir, 10 días para las revisiones interlocutorias presentadas ante el Tribunal de Apelaciones y 20 días para las revisiones interlocutorias presentadas ante el Tribunal Supremo. Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, 194 DPR 723, 736 (2016). Precisa aclarar que en Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc., 147 DPR 483, 496-498 (1999) se resolvió que la revisión de resoluciones interlocutorias era contraria al carácter sumario de la Ley Núm. 2. Sin embargo, se explicó que la norma no era

absoluta, exceptuando las resoluciones dictadas por un tribunal sin jurisdicción y casos extremos en que los fines de la justicia así lo requieran.

Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, *supra*, págs. 732-733.

Concomitante a la controversia ante nos, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que “en un procedimiento sumario laboral provisto por la Ley Núm. 2 no está permitido solicitar reconsideración de determinaciones judiciales, ya sean éstas interlocutorias o finales”.

Margarita León Torres v. Erasmo Rivera Lebrón, 2020 TSPR 21, 204 DPR ___, pág. 11 (2020). Lo anterior, pues se concluyó que la presentación de una moción de reconsideración es incompatible con el procedimiento sumario laboral que provee la Ley Núm. 2. Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio, 196 DPR 439, 450 (2016).

III.

Luego de estudiar la controversia presentada y la normativa jurídica expuesta, determinamos que carecemos de jurisdicción para evaluar el asunto, toda vez que el recurso fue presentado de forma tardía. Veamos.

En primer lugar, cabe destacar que el Tribunal Supremo ha manifestado que:

Una vez que se presenta una querella en virtud del procedimiento sumario de la Ley 2, el tribunal tiene la discreción para decidir si la querella 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., *supra*, pág. 270-271.

Al evaluar detenidamente la totalidad del expediente ante nuestra consideración, no se desprende que el caso de epígrafe se haya tornado al procedimiento ordinario.⁵ Por ello, le es de aplicación la Ley Núm. 2 y su jurisprudencia interpretativa.

Así pues, según hemos reseñado, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Núm. 2 y el procedimiento sumario laboral, la parte adversamente afectada por una resolución interlocutoria emitida por el TPI, en ciertas

⁵ Precisa resaltar que el recurso presentado no canceló aranceles de conformidad con la Sección 15 de la Ley Núm. 2.

circunstancias, tiene 10 días para acudir mediante un recurso de *certiorari* ante este Foro Apelativo. Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, *supra*, pág. 736.

Precisamente, el presente caso versa sobre la revisión de una determinación interlocutoria dictada por el TPI el 23 de julio de 2019 y notificada el 26 de julio de 2019. Según lo resuelto en Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc., *supra*, la controversia planteada podría estar exceptuada de la norma general que impide que revisemos resoluciones interlocutorias en un caso que se ventila bajo el procedimiento sumario laboral. Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, *supra*, págs. 732-733. Sin embargo, la peticionaria tenía 10 días para acudir ante este Tribunal de Apelaciones desde que se notificó la *Resolución y Orden* recurrida. *Id.* Ahora bien, esta presentó una *Moción de Reconsideración* mientras transcurría el término para acudir ante este Foro, siendo este mecanismo uno incompatible con el procedimiento sumario laboral que provee la Ley Núm. 2. Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio, *supra*.

En atención a ello, la *Resolución y Orden* recurrida se notificó el 26 de julio de 2019, por lo que la peticionaria tenía 10 días, es decir hasta el 5 de agosto de 2019, para acudir ante este Tribunal de Apelaciones mediante recurso de *certiorari*. No obstante, presentó su recurso ante este Foro Apelativo el 12 de diciembre de 2019. Siendo así, es forzoso concluir que la peticionaria presentó su recurso transcurrido el término provisto para ello, por lo que determinamos que carecemos de jurisdicción para evaluarlo en sus méritos.

Ante tales circunstancias, y tras considerar que el presente caso se ventila a tenor con el procedimiento sumario laboral al amparo de la Ley Núm. 2, procede abstenernos de intervenir con la *Resolución y Orden* recurrida, pues el recurso de *certiorari* se presentó transcurrido el término de 10 días. Por tanto, procede la desestimación del recurso incoado ante nuestra consideración, toda vez que carecemos de jurisdicción.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se desestima el recurso presentado por falta de jurisdicción.

Lo acordó el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones