

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

PEDRO SOTO PAZ, SU
ESPOSA ANA MARÍA
TORRES CORRADA Y LA
SOCIEDAD LEGAL DE
GANANCIALES

Demandantes – Apelantes

v.

SINDICATO UIA por
conducto de su presidente
PEDRO J. IRENE MAYMI;
AUTORIDAD DE
ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS por
conducto de su presidente
ejecutivo JOSÉ ORTIZ
VÁZQUEZ; LA JUNTA DE
DIRECTORES por
conducto de su agente
residente de nombre
desconocido

Demandados - Apelados

KLAN202100457

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Mayagüez

Civil núm.:
ISCI201701110
(307)

Sobre:
Daños y Perjuicios

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Candelaria Rosa y el Juez Pagán Ocasio

Sánchez Ramos, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de agosto de 2021.

Por razón de prescripción, el Tribunal de Primera Instancia (“TPI”) desestimó una demanda contra una unión laboral por supuesta violación a su deber de representación adecuada. Según se explica en detalle a continuación, concluimos que actuó correctamente el TPI, pues el unionado presentó la demanda más de un año después de que debió conocer de la potencial reclamación contra la unión.

I.

En diciembre de 2017, el señor Pedro Soto Paz (el “Empleado”), su esposa, Ana María Torres Corrada, y la sociedad legal de gananciales compuesta por ambos (los “Demandantes”),

presentaron la acción de referencia (la “Demanda”) en contra de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (la “AAA”) y la Unión Independiente Auténtica (la “Unión”). Se alegó que el Empleado trabajó por 32 años para la AAA en calidad de asistente de laboratorio y que estuvo cobijado por la Unión.

Los Demandantes adujeron que la Unión representó al Empleado durante una vista celebrada en el año 2009 cuyo “desenlace ... fue el despido” de este. No obstante, el Empleado reconoció que la Unión lo representó en el procedimiento administrativo iniciado contra la AAA a raíz de su despido y que dicho procedimiento finalizó el 1 de noviembre de 2012 con un laudo a favor del Empleado. La AAA impugnó el laudo sin éxito, por lo que, en **junio de 2014**, ya final y firme el laudo, el Empleado fue reinstalado en su puesto y recibió un pago de \$171,536.72 en concepto de salario dejado de percibir. Véase Sentencia de este Tribunal, de 19 de diciembre de 2016 (KLRA201600538, o la “Sentencia Anterior”).

Los Demandantes alegan, sin embargo, que la Unión no le orientó sobre su derecho a reclamar el pago de ciertas penalidades y que la Unión tampoco le orientó “adecuadamente en cuanto a su derecho [...] para radicar su demanda en daños dentro del término de un año luego de su despido”.

Los Demandantes también alegaron que no fue hasta **agosto de 2015** que la Unión solicitó a la Junta de Relaciones del Trabajo (la “Junta”) que obligara a la AAA a pagar un dinero que supuestamente la AAA aún debía bajo el laudo emitido más de un año antes¹. Alegaron que este Tribunal, a través de la Sentencia Anterior, había estimado que dicha tardanza no había sido

¹ Según el Empleado, la Unión y la Junta, la AAA debió haber acreditado la acumulación de balances de días por concepto de licencia por enfermedad y liquidado el exceso de días sobre ese balance acumulado durante el tiempo en que el Empleado estuvo despedido.

razonable, por lo cual no se dilucidaron los méritos de lo planteado por la Junta a través del recurso presentado ante este Tribunal en mayo de 2016.

Los Demandantes reclamaron la cuantía total \$550,000 por los daños sufridos. Luego de que el TPI desestimase la reclamación contra la AAA, la Unión contestó la Demanda y, en febrero de 2020, presentó una *Moción de Desestimación por Falta de Causa de Acción y/o Prescripción* (la “Moción”). La Unión planteó que la reclamación en su contra había prescrito; el Empleado se opuso.

Mediante una sentencia notificada el 5 de mayo de 2021 (la “Sentencia”), el TPI desestimó la Demanda, por prescripción. El 13 de mayo, los Demandantes solicitaron reconsideración de la Sentencia, lo cual fue denegado por el TPI mediante un dictamen notificado el 20 de mayo.

Inconformes, el 18 de junio, los Demandantes presentaron el recurso que nos ocupa. Sostienen que el TPI erró al desestimar todas las reclamaciones por prescripción. Aducen que, cuando menos, algunas de sus reclamaciones no están prescritas, particularmente la relacionada con la negligencia de la Unión en cuanto a solicitar a la Junta que hiciera valer el laudo. La Unión presentó su alegato en oposición. Resolvemos.

II.

La desestimación es un pronunciamiento judicial que resuelve el pleito de forma desfavorable para el demandante sin celebrar un juicio en su fondo o en los méritos. *S.L.G. Sierra v. Rodríguez*, 163 DPR 738, 745 (2005); R. Hernández Colón, *Práctica Jurídica de Puerto Rico Derecho Procesal Civil*, Quinta Edición, San Juan, Michie de Puerto Rico, 2010, pág. 369. De este modo, nuestro ordenamiento procesal civil dispone varios supuestos en los cuales una parte puede solicitar la desestimación de una acción en su

contra antes de presentar la contestación a la demanda. R. Hernández Colón, *op. cit.*, págs. 266-267.

A los fines de disponer de una moción de desestimación, el tribunal está obligado a dar por ciertas y buenas todas las alegaciones fácticas de la demanda radicada y que hayan sido aseveradas de manera clara. *Torres Torres v. Torres Serrano*, 179 DPR 481, 501 (2010); *Perfect Cleaning Service, Inc. v. Centro Cardiovascular*, 172 DPR 139, 149 (2007); *Colón Muñoz v. Lotería de Puerto Rico*, 167 DPR 625, 649 (2006); *García v. E.L.A.*, 163 DPR 800, 814 (2005); *Harguindey Ferrer v. Universidad Interamericana*, 148 DPR 12, 30 (1999); *Ramos v. Marrero*, 116 DPR 357, 369 (1985). De igual modo, la demanda no debe desestimarse a menos que se desprenda con toda claridad y certeza que el demandante no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquier estado de hechos que puedan ser probados en apoyo a su reclamación. *Rivera Sanfeliz, et al. v. Jta. Dir. First Bank*, 193 DPR 38 (2015).

III.

La prescripción extintiva es materia de naturaleza sustantiva, regida, de ordinario, por nuestro Código Civil. *S.L.G. García-Villega v. ELA et al.*, 190 DPR 799, 812 (2014); *Fraguada Bonilla v. Hosp. Aux. Mutuo*, 186 DPR 365 (2012). La misma establece que las acciones prescriben con el mero paso del tiempo fijado por la ley.

La política jurídica tras esta norma es estimular el ejercicio rápido de las acciones y castigar la inercia. *Fraguada Bonilla*, 186 DPR a la pág. 373; *COSSEC et al. v. González López et al.*, 179 DPR 793, 806 (2010). Con ello, se protege al posible responsable de mantener un estado de incertidumbre sobre su deber y su patrimonio. Nuestro ordenamiento reconoce que su aplicación es cónsona al principio de celeridad, por lo que responde al ideal de un sistema de adjudicación expedito. *Galib Frangie v. El Vocero de P.R.*,

138 DPR 560 (1995); M. Albaladejo, *Derecho Civil*, Barcelona, Ed. Bosch, 1989, T. I, Vol. 2, pág. 496.

IV.

Por su parte, la negociación colectiva reviste un gran interés público, y se ha defendido por ser un medio eficaz y directo para promover la estabilidad y paz industrial. *Ceferino Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, 87 DPR 118 (1963). El convenio colectivo es producto de la libertad de contratación, y por lo tanto, una vez las partes prestan su consentimiento, éste se convierte en la ley entre las partes. D. Fernández y C. Romany, *Derecho Laboral*, Tomo II, República Dominicana, Ed. Universidad de Puerto Rico, 1987, pág. 1030; *Ceferino Pérez*, 87 DPR a la pág. 122. Sin embargo, ningún acto bajo el principio de la libertad en la contratación puede contravenir las leyes ni la Constitución. *Íd.*

Así también, y en lo pertinente, la *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, 29 LPRA sec. 61 *et seq.* (“Ley 130”), establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en cuanto a las disputas obrero-patronales y la celebración de convenios colectivos. La Ley 130 resalta, como uno de sus fines, 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).

La Ley 130 provee para la justa representación de todo unionado por parte de su organización sindical. Dicho deber ha sido definido como aquel “deber fiduciario” que consiste “esencialmente en servir de buena fe, sin discrimen ni arbitrariedad, a los intereses de todos los miembros de la unión”. *FSE v. JRT*, 111 DPR 505, 517 (1981) (citando a *JRT v. UTIG*, 110 DPR 237 (1980)).

A pesar de que la Ley 130, *supra*, no se expresa con respecto al término prescriptivo aplicable para que un miembro de la unión

le reclame a la misma por violación al deber de justa representación, bajo la ley federal análoga, se ha resuelto, en ciertos contextos, que el término es de seis meses. *Del Costello v. International Brotherhood of Teamsters*, 462 U.S. 151 (1983). Véase *Sánchez v. Puerto Rico Marine Mgmt., Inc.*, 593 F. Supp. 787, 792 (DPR 1984) (comienza a decursar el término a partir de que el demandante conoce o debió conocer de la violación).

V.

Coincidimos con la postura de los Demandantes, a los efectos de que el término aplicable a la reclamación contra la Unión es de un año. Ni la Ley 130, *supra*, ni la ley federal análoga (*Labor Management Relations Act*), establece un término para presentar una acción contra una unión por violación al deber de justa representación. Por tanto, debe aplicarse, por analogía, el término de un año dispuesto en el Código Civil de Puerto Rico para acciones extracontractuales de daños. Ello porque la naturaleza de una reclamación por violación al deber de justa representación es prácticamente idéntica a la de una reclamación por responsabilidad extracontractual. Adviértase que, para prevalecer en la reclamación por violación al deber de justa representación, es necesario demostrar que una unión actuó de mala fe, o de forma arbitraria o discriminatoria, y así causó un daño. Véase, por ejemplo, *J.R.T. v. U.T.I.G.*, 110 DPR 237 (1980); *F.S.E. v. J.R.T.*, 111 DPR 505, 516-517 (1981).

Nuestra conclusión es compatible con lo resuelto en *Dellcostelo v. Teamster*, 462 U.S. 151 (1983), pues allí se determinó que debía utilizarse el término prescriptivo más análogo, dispuesto en una ley estatal, para determinar el término aplicable a una acción instada bajo el *Labor Management Relations Act*. Aquí, la naturaleza de la acción alegada contra la Unión arroja que lo procedente es acudir al término prescriptivo de un año dispuesto por el Código

Civil para reclamaciones por daños extracontractuales. Artículo 1868, 31 LPRA sec. 5298.

Sin embargo, y contrario a lo expuesto por los Demandantes, todas las reclamaciones, aun tomándolas por separado, están prescritas. Los Demandantes no cuestionan la determinación del TPI en cuanto a que prescribió la primera reclamación (por no orientar sobre una supuesta acción de daños contra la AAA), por lo que sólo resta discutir la desestimación de las demás reclamaciones contra la Unión. La médula de las mismas es que la Unión no cumplió con velar por el cumplimiento total del laudo al demorar demasiado tiempo en llevar el asunto ante la Junta.

Esta controversia debe dilucidarse tomando en cuenta que el término prescriptivo comienza cuando la persona perjudicada conoce (o debió conocer) el daño sufrido, quién se lo ha causado y los elementos necesarios para poder ejercitar efectivamente su causa de acción. *Fraguada Bonilla*, 186 DPR a la pág. 374.

En este caso, contrario a lo planteado por los Demandantes, el Empleado debió conocer sobre la tardanza de la Unión en solicitar a la Junta la puesta en vigor del laudo desde mucho antes de que, en enero de 2017, el Empleado conociera la Sentencia Anterior. De las mismas alegaciones de la Demanda surge que el Empleado, desde “julio o agosto” de 2014, entendía que la AAA no le había pagado todas las “partidas de dinero” que correspondían bajo el laudo y que ya se había comunicado con la Unión al respecto. Apéndice del recurso, a la página 5 (párrafo 17 de la Demanda). También surge de la Demanda que, “[p]ara los años 2015 y 2016”, el Empleado estuvo realizando “varias gestiones” con la Unión “para saber cómo iba el caso sobre el dinero que le debían”. *Íd* (párrafo 22 de la Demanda).

Por tanto, desde mucho antes de enero de 2017, ya el Empleado debía saber que la Unión se había demorado en solicitar

la puesta en vigor de laudo. No obstante, no es hasta diciembre de 2017 que el Empleado presentó la Demanda, es decir, más de tres años luego de solicitar a la Unión al respecto, y más de dos años luego de que debía conocer, como resultado de sus gestiones, que la Unión no había sido diligente en acudir oportunamente ante la Junta.

Tampoco se articuló una causa de acción viable por la omisión de la Junta en acudir ante el Tribunal Supremo para solicitar la revisión de la Sentencia Anterior. En primer lugar, la Unión no podía obligar a la Junta a acudir ante el Tribunal Supremo; dicha decisión correspondía a la Junta, quien fue la parte promovente del proceso que culminó en la Sentencia Anterior. En segundo lugar, no se alegó, ni podría probarse, que una petición de *certiorari* ante el Tribunal Supremo hubiese culminado en la revocación de la Sentencia Anterior, ni mucho menos en una determinación posterior, por otro panel de este Tribunal, a favor de los méritos de la teoría del Empleado y la Junta en cuanto al dinero supuestamente debido bajo el laudo.

VI.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, se confirma la sentencia apelada.

Lo acuerda y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

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