

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

MARÍA FELICIANO DÍAZ
Y OTROS

Querellantes Apelantes

v.

HOSPITAL DAMAS, INC.
Y OTROS

Querellado Apelado

KLAN202100799

Apelación procedente
del Tribunal de Primera
Instancia, Sala Superior
de Ponce

Caso Núm.:
PO2019CV03360

Sobre:
Despido Injustificado,
Ley 2 de 1961, Proceso
Sumario

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Ramos Torres y el Juez Candelaria Rosa.

Candelaria Rosa, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de noviembre de 2021.

Comparecen 21 querellantes (los apelantes) a fin de impugnar la sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia el 21 de septiembre de 2021. Mediante el dictamen apelado, el foro *a quo* ordenó a las partes a acudir al foro administrativo, debido a que existían discrepancias sobre la existencia de un convenio colectivo válido, hecho que privaría de jurisdicción al foro judicial. Por los fundamentos que expresamos a continuación, confirmamos la *Sentencia* apelada.

El caso bajo consideración gira en torno a 21 querellas presentadas por los apelantes contra el Hospital Damas, Inc. (el apelado o el Hospital), por alegados despidos injustificados bajo el procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, 32 LPRA §§ 3118 *et seq.* Según

surge del expediente, los apelantes eran empleados del Departamento de Limpieza o Conserjería del apelado. En síntesis y de forma similar, en cada una de estas querellas, se sostuvo que el 11 de julio de 2019, el apelado les remitió a los apelantes unas cartas, mediante las cuales se les informó que, a partir del 2 de agosto de 2019, quedaban cesanteados. Además, se adujo que en las misivas se les indicó que el despido se debía a que serían sustituidos por una compañía privada conocida como Prime Janitorial.

En lo pertinente, los apelantes plantearon que el despido se les informó al poco tiempo de que votaran para unionarse colectivamente con la Unión General de Trabajadores, Local 1199 SEIU. No obstante, adujeron que fueron despedidos previo a que se firmara un convenio colectivo y se formalizara el descuento de cuotas. Asimismo, manifestaron haber sido despedidos injustificadamente y, entre otros remedios, solicitaron la mesada correspondiente.

Luego de varios asuntos procesales y consolidadas las querellas instadas, el apelado presentó una solicitud de desestimación por falta de jurisdicción y/o sentencia sumaria. En esencia, además de afirmar que los despidos habían sido por justa causa, el Hospital adujo que las querellas fueron presentadas por exempleados unionados durante la vigencia de su empleo y hasta la fecha de su despido. Así pues, arguyó que los apelantes se encontraban regidos por un convenio colectivo pactado entre la Unión y el apelado, por lo que, previo a la presentación de las querellas, estaban obligados a agotar los procesos de arbitraje provistos en el aludido convenio. Asimismo, solicitó que se desestimaran las querellas instadas, pues el foro de instancia carecía de jurisdicción para atender la controversia.

Específicamente, el apelado alegó que el 6 de abril de 2018, en representación de los apelantes, se había firmado un convenio colectivo con el Hospital. Argumentó que el convenio colectivo estaría en vigor desde la referida fecha hasta el 5 de abril de 2021. Sin embargo, sostuvo que el 5 de noviembre de 2018, los apelantes votaron para cambiarse de unión y que mientras se encontraban negociando el nuevo convenio, aún estaba vigente el pactado el 6 de abril de 2018. Por tanto, el Hospital aseguró que aplicaban los procesos de reclamaciones dispuestos en el convenio colectivo vigente. De igual forma, argumentó que procedía dictar sentencia sumaria a su favor, toda vez que no existían hechos en controversia.

Por su parte, los apelantes presentaron su oposición y, entre otros asuntos, manifestaron que el Hospital había admitido que los había despedido en medio de negociaciones con el convenio colectivo, actuación que estaba prohibida por ley federal por práctica laboral injusta. Asimismo, negaron la existencia del convenio colectivo del 6 de abril de 2018, pues el mismo no se había ratificado y no tenía la firma de ninguno de los miembros de la Unión. Adujeron que para la fecha indicada existía un convenio colectivo entre los enfermeros graduados, pero no entre los apelantes, quienes eran empleados de limpieza e indicaron que las alegaciones del Hospital eran falsas. De forma equivalente, entre otros asuntos, plantearon hechos en controversia relacionados a la existencia del convenio colectivo que aludió el apelado y si existía justa causa para el despido de los apelantes, los cuales impedían que se dictara sentencia sumaria desestimando las 21 querelladas.

Celebrada una vista argumentativa, el apelado presentó un Memorando de Derecho, en donde, en esencia, afirmó que, a base de la alegación de práctica ilícita del trabajo, la ley federal ocupaba el campo, por lo que la jurisdicción exclusiva le correspondía a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Así las cosas, el 21 de septiembre de 2021, el Tribunal de Primera Instancia emitió *Sentencia*, en la cual sostuvo que existía controversia sobre la validez del convenio colectivo, lo que implicaba alegaciones de prácticas ilícitas, asuntos de jurisdicción exclusiva de la Junta de Relaciones del Trabajo.

El foro primario determinó que estaba impedido de evaluar los méritos de las querellas presentadas hasta tanto se dilucidara la validez del convenio colectivo ante el organismo administrativo. Finalmente, ordenó el archivo administrativo del caso para que las partes acudieran al referido foro. Especificó que, si la aludida agencia concluía que el convenio era válido, procedía que las reclamaciones se dilucidaran bajo el proceso de quejas y agravios. El Tribunal de Primera Instancia indicó que, de lo contrario, si el convenio carecía de validez, deberían informarle para dejar sin efecto el archivo administrativo.

Inconforme, los apelantes comparecen ante nosotros y argumentan que el Tribunal de Primera Instancia erró al acoger la solicitud presentada por el apelado, toda vez que el fundamento para la referida determinación fue que existía controversia relacionada sobre la validez del convenio colectivo. Los apelantes aseguran que la aludida controversia, precisamente, ameritaba ser atendida mediante la celebración de una vista evidenciaria. De otra parte, plantean que el foro *a quo* erró al determinar que las querellas presentas al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como

Ley Sobre Despidos Injustificados, 29 LPRA §§ 185a *et seq.*, mediante el procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2, *supra*, era materia federal de exclusiva jurisdicción de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Transcurrido el término reglamentario para que el apelado presentara su alegato en oposición, sin el beneficio de su comparecencia, procedemos a resolver.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha definido el término jurisdicción como “el poder o autoridad de un tribunal para considerar y decidir casos o controversias”. *Rodríguez Rivera v. De León Otaño*, 191 DPR 700, 708 (2014). En la medida en que la jurisdicción sobre la materia remite a la capacidad del Tribunal para atender y resolver una controversia legal sobre un asunto particular, esta no puede ser conferida al Tribunal por las partes y el Tribunal tampoco puede arrogársela; solo el Estado, a través de sus leyes, puede otorgar o privar de jurisdicción sobre la materia a un Tribunal. *Unisys Puerto Rico, Inc. v. Ramallo Bros. Printing, Inc.*, 128 DPR 842 (1991).

De otra parte, la doctrina de jurisdicción primaria es una norma de autolimitación judicial que tiene como fin coordinar y armonizar la labor adjudicativa de los foros administrativos y los judiciales. *Guzmán y otros v. E.L.A.*, 156 DPR 693 (2002). Dicha doctrina de jurisdicción primaria tiene como vertiente la jurisdicción primaria exclusiva o jurisdicción estatutaria, que se presenta cuando se le confiere jurisdicción exclusiva a un organismo administrativo y, como resultado de ello, los tribunales quedan impedidos de intervenir en primera instancia en dichos asuntos o materias. *Rodríguez Rivera v. De León Otaño*, *supra*, pág. 709.

Por otro lado, el estatuto federal *Labor Management Relations Act of 1947*, conocida como la Ley Taft-Hartley, 29 U.S.C. 141 *et seq.*, tiene el propósito de regular las relaciones obrero-patronales y proteger el derecho de los trabajadores a organizarse, de manera que puedan negociar con su patrono asuntos relacionados al empleo. González v. Mayagüez Resort & Casino, 176 DPR 848, 856-857 (2009). De igual forma, reconoce el derecho de los empleados para adelantar colectivamente sus intereses y procurar normas que mejoren sus condiciones de trabajo. *Id.* En lo pertinente, la ley establece lo siguiente:

Employees shall have the right to self-organization, to form, join, or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their own choosing, and to engage in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection, and shall also have the right to refrain from any or all of such activities except to the extent that such right may be affected by an agreement requiring membership in a labor organization as a condition of employment as authorized in section 158(a)(3) of this title. 29 U.S.C. §157.

Además, prohíbe una serie de prácticas ilícitas por parte del patrono como lo es el acto de interferir, restringir o coartar el ejercicio de los derechos de los empleados garantizados en la disposición antes citada. 29 USC §158. Asimismo, prohíbe interferir con la formación o administración de una organización laboral. *Id.* Por tanto, se creó la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo como organismo que supervisa el cumplimiento con la ley y quien tiene la jurisdicción exclusiva para resolver reclamos relacionados con prácticas ilícitas del trabajo. *González v. Mayagüez Resort & Casino*, *supra*, pág. 858. Específicamente, en los casos en que la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo se niegue a ejercer su autoridad, corresponde a la Junta de

Relaciones del Trabajo de Puerto Rico la jurisdicción exclusiva para atender controversias relacionadas a prácticas ilícitas de trabajo, lo que incluye una actividad patronal que interfiera o restrinja los derechos de los obreros a organizarse y negociar colectivamente. *Id.* a la pág. 860; *Vargas v. Molinos Nacionales, Inc.*, 134 DPR 919 (1993); *F.S.E. v. J.R.T.*, 111 DPR 505 (1981).

En el presente caso, luego de un detenido estudio del expediente, determinamos que el Tribunal de Primera Instancia tuvo razón al remitir a la Junta de Relaciones del Trabajo la consideración del pleito en razón de criterios jurisdiccionales. Lo anterior, pues más allá de reconocer o no la validez del convenio colectivo, los apelantes afirmaron que los despidos se efectuaron en medio de negociaciones del convenio en cuestión. Además, plantearon que las cesantías fueron producto de la reacción del apelado respecto al convenio colectivo que estaban trabajando. Entre otros supuestos, sostuvieron que el apelado tenía la obligación legal de negociar de buena fe y que el foro primario debía determinar si hubo violación a la ley federal. De igual forma, los apelantes correctamente reconocieron la aplicación de la ley federal, pues sostienen que el Hospital cometió actos ilegales prohibidos por el citado estatuto.

Todas estas alegaciones invocadas por los apelantes en su oposición a la solicitud de desestimación son conductas prohibidas por la ley Taft-Hartley, la cual ocupa el campo. González v. Mayagüez Resort & Casino, *supra*, pág. 861. Es evidente que los reclamos de los apelantes están basados en las represalias sufridas por alegadamente organizarse bajo derechos de índole obrero-patronal y negociar un convenio colectivo. Precisamente, controversias como las plasmadas

por los apelantes son de la jurisdicción de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. *Vargas v. Molinos Nacionales, Inc.*, supra, págs. 924-925.

A diferencia de los argumentos de los apelantes presentados en su recurso, lo cierto es que para determinar si el foro judicial tiene jurisdicción para atender asuntos como el que se encuentra ante nuestra consideración es necesario evaluar la conducta involucrada y no el remedio solicitado. *González v. Mayagüez Resort & Casino*, supra, pág. 862. Es decir, si bien los remedios solicitados por los apelantes fueron presentados a la luz de legislaciones laborales estatales, lo que se debe evaluar es la conducta alegada involucrada, la cual determinará si la jurisdicción pertenece al foro judicial o al administrativo. Sin duda, los apelantes aseguran que el Hospital los despidió como resultado a las negociaciones acontecidas entre este último y los empleados, como organización laboral.

En la medida en que los reclamos de los apelantes están predicados en conducta patronal, la cual alegadamente coartó el derecho de empleados a organizarse, a negociar colectivamente o a ayudarse mutuamente, nos encontramos ante una materia que debe ser dirimida, en primer lugar, por el foro administrativo. 29 U.S.C. § 157-158. Ante ello, aun cuando existen controversias, no es posible la celebración de una vista evidenciaria ante el foro sentenciador en estas circunstancias.

Conforme a lo anterior, determinamos que el foro *a quo* no incidió al abstenerse de asumir jurisdicción y actuó correctamente al ordenar a las partes a que acudieran al foro administrativo como

organismo, al cual, en primer lugar, le corresponde dilucidar la controversia. En consecuencia, confirmamos 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