

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL IX

LUIS CALCAÑO FUENTES
Y OTROS

Recurridos

V.

HOSPITAL ESPAÑOL
AUXILIO MUTUO DE
PUERTO RICO Y OTROS

Peticionario

KLCE202200118

Certiorari
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
San Juan

Caso Núm.:
SJ2019CV03038

Sobre:
Despido
Injustificado; Ley
80, Procedimiento
Sumario; Ley 2

Panel integrado por su presidente; el Juez Rivera Colón, la Juez Lebrón Nieves, y el Juez Rodríguez Flores

Lebrón Nieves, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de marzo de 2022.

El 31 de enero de 2022, compareció ante este Tribunal de Apelaciones, el Hospital Español de Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., (en adelante, Hospital, Auxilio Mutuo o parte peticionaria) mediante el *Recurso de Certiorari*. Nos solicita que revoquemos la *Resolución* emitida y notificada el 21 de enero de 2022, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan. Mediante la aludida determinación, el foro *a quo* denegó emitir Sentencia Sumaria a favor del Hospital.

Por los fundamentos que adelante se esbozan denegamos expedir el recurso de epígrafe.

I

El caso de marras tiene su origen el 27 de marzo de 2019 en una *Querrela* sobre despido injustificado, al amparo de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976¹, (Ley 80) bajo la *Ley de Procedimiento*

¹ 29 LPRA sec. 185a et seq., según enmendada.

Sumario de Reclamaciones Laborales, dispuesto por la Ley 2 de 17 de octubre de 1961 según enmendada². La misma fue incoada por Luis Calcaño Fuentes, Rigoberto Castellano Laureano, José Luis Román Vázquez, Samuel Ríos Vélez; Roberto Hernández Martínez, Ángel D. Fargas Landrau, Ángel M. Astacio Ortiz, José J. Rodríguez Agosto, Harold Silva Almodóvar, José Martínez Martínez, Carlos J. Pacheco Estrada, Carlos I. González Carrión, Juan Ramón Cana Santos, Erik Guadalupe González, Ángel Rivera Rodríguez, Raymond Cruz Roque, Jesús M. Cabrera Escudero, Roberto Rivera Martínez, Melvin Del Valle De León; Rosario Lebrón Colón, Isaac Algarín, Edgardo Vázquez Rivera, Joseian L. Febres Ayuso, Julio César Zayas Rivera, Héctor J. Fernández Morales, Juan M. Rivera Ambert, Alpha; Beta Y Zeta, Y X, Y, Z, (en conjunto, querellantes, o parte recurrida), en contra de Auxilio Mutuo y la Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia de Puerto Rico.

Los querellantes alegaron que, fueron contratados por el Hospital como empleados regulares sin tiempo determinado y que fueron despedidos injustificadamente el 12 de octubre de 2018. Arguyeron que, al ser despedidos sin justa causa, tenían derecho a recibir el sueldo que hubieren devengado y la mesada. Sostuvieron que, el cálculo de la mesada debía ser computado como disponía la Ley 80 antes de las enmiendas de la Ley 4 de 26 de enero de 2017, conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, (Ley 4). Fundamentaron su postura en que, la contratación de los querellantes fue previa a la Ley 4. Explicaron que, el Hospital alegó como razón para el despido, que se llevaría a cabo la reestructuración de la totalidad de los trabajos que se realizaban en el Departamento de la Planta Física³. Añadieron que, inmediatamente luego del despido, el Hospital subcontrató a una

² 32 LPRA sec.3118 *et seq.*

³ Alegación Núm. 36 de la *Querella*, entrada #1 de SUMAC.

compañía privada para que cubriera todos los puestos que ocupaban los querellantes despedidos. Finalmente, sostuvieron que la llamada reestructuración era ficticia y un pretexto para beneficiarse de las condiciones de la nueva reforma laboral, Ley 4. Por todo lo cual, reclamaron como remedios: la mesada computada conjuntamente en \$875,002.37; una suma equivalente al 25% por el pago de honorarios de abogados; costas; y gastos de abogado.

El 10 de abril de 2019, Auxilio Mutuo compareció mediante *Contestación a la Querrela*. En cuanto a la Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia de Puerto Rico, aclararon que ésta no ofrecía servicios hospitalarios; que era un ente distinto e independiente al Hospital Auxilio Mutuo; y que nunca fue el patrono de los querellantes del caso de epígrafe.

Con relación a Auxilio Mutuo arguyó que, los despidos en controversia fueron justificados y que respondía a razones legítimas avaladas por la Ley 80. Sostuvo que, los despidos surgieron como consecuencia de la reestructuración de su Departamento de Planta Física, con el propósito de lograr ahorros, a través de la contratación de un tercero independiente y distinto al hospital. Aceptó que el nuevo personal de la entidad contratada ofrecería los servicios que desempeñaban los empleados despedidos. Explicó que, el proceso y las razones de los despidos fue informado a la Unión que representaba a los empleados de dicho departamento, llamada Unidad Laboral de Enfermeros y Empleados de la Salud (en adelante, ULEES). De esta forma, argumentó que la decisión y los efectos de los empleados despedidos fue discutida con dicha entidad, conforme establece la Ley de Relaciones Obrero-Patronales de 1947, 29 USC secs. 141 *et seq.* (en adelante Ley Taft-Harley).

Al mismo tiempo, alegó que la *Querrela* no contenía hechos o elementos constitutivos para una causa de acción bajo la Ley 80 y que la ULEES había llegado a un acuerdo con el Hospital. Sostuvo

que, la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo (en adelante, NLRB) no encontró mala fe de parte de Auxilio Mutuo y que era dicha agencia la que ostentaba jurisdicción exclusiva sobre el asunto, por lo que el Tribunal carecía de jurisdicción. Por ello, adujo que la controversia era campo ocupado por la Ley Taft-Harley.

Luego de varios trámites innecesarios pormenorizar, el 18 de mayo de 2021, Auxilio Mutuo presentó *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Arguyó que, la causa de acción debía ser desestimada por falta de jurisdicción sobre la materia. Al igual que en la contestación a la querrela, sostuvo que dicho reclamo era de competencia exclusiva de la NLRB por ser materia exclusivamente regulada por la Ley Taft Harley, ya que era campo ocupado, de acuerdo con la sec. 301 de la LMRA 29 USC 185. El Hospital puntualizó que, la NLRB ya había atendido los reclamos presentados en el caso de epígrafe y que determinó que la Unión y el Patrono efectuaron los trámites y pasos adecuados para atender el asunto. Añadió que, las partes llegaron a ciertos acuerdos que concluyeron con la controversia de manera satisfactoria y final, conforme a las leyes que regulan dicho ámbito y proceso. Por todo lo anterior, solicitó la desestimación de la reclamación con perjuicio.

Por su parte, los querellantes presentaron el 12 de junio de 2021, *Oposición a Sentencia Sumaria y Solicitud de Remedios*. En primer lugar, aseveraron que el Hospital pretendía disponer de la reclamación, la cual tenía como propósito reivindicar los derechos de los querellados despedidos injustificadamente. En segundo lugar, adujeron que, los hechos esenciales y pertinentes identificados en la *Solicitud de Sentencia Sumaria* versaban, en su mayoría, sobre enfermeras graduadas y/o prácticas que laboraban en el Hospital. En tercer lugar, arguyeron que, la *Querrela* que inicia la controversia fue incoada por 26 empleados encargados de la planta física del Hospital y que ninguno era enfermero. Por el contrario, especificaron

que eran empleados en labores de conservación, plomería, pintura y otras funciones relacionadas.

Ulteriormente, el 6 de julio de 2021, el Hospital presentó *Réplica a Oposición a Sentencia Sumaria y Solicitud de Otros Remedios*. Reiteró varios de los argumentos mencionados en la solicitud de sentencia sumaria y solicitó que se diera por sometida la petición sin oposición.

Nuevamente, el 29 de julio de 2021, comparecieron los querellantes, mediante *Duplica y Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. De entrada, alegaron que la *Solicitud de Sentencia Sumaria* incluyó varios hechos que no guardaban relación con la reclamación de epígrafe, por tanto, no eran hechos esenciales o pertinentes y no eran susceptibles de considerarse.

De otra parte explicaron que, la reclamación de epígrafe era susceptible de evaluarse bajo la Ley 80 y consecuentemente, no tenía que ser evaluada ante la NLRB, por no ser campo ocupado. Añadieron que, la aludida Ley 80 fue promulgada por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con el propósito de proteger al trabajador permanente en su derecho de continuar en su empleo y no ser separado caprichosamente. Destacaron que la ley garantiza, en los casos de despido injustificado, el pago de una compensación acorde con los años de servicio en la empresa. Por otro lado, señalaron que los querellantes se desempeñaban dentro de distintas clasificaciones de trabajo del Departamento de Planta Física del Hospital. Explicaron que, el mencionado Departamento estaba constituido por obreros, supervisores, ayudante administrativa y un subdirector. Además, abundaron que los trabajos que se realizaban eran de mantenimiento, reparación y construcción liviana del Hospital. Así, especificaron que la ULEES representaba al personal de dicho Departamento, según el Convenio Colectivo. Señalaron que la ULESS representó a los empleados del

Departamento, -con excepción de los supervisores y personal administrativo- hasta el 12 de octubre de 2018. En ese sentido, adujeron que el aludido Convenio Colectivo de la ULESS, venció el 31 de mayo de 2014 y consecuentemente, desde dicha fecha no había convenio alguno.

Alegaron que, luego de varias controversias suscitadas entre el personal unionado y el Hospital, se radicaron un sinnúmero de cargos por la Unión ante la NLRB, por ser la agencia con jurisdicción exclusiva para atender dichas reclamaciones⁴. Por ello, se presentó en dicha agencia una *Querella* en contra del Hospital. Entre otros asuntos, mencionan que el Hospital contrató una entidad independiente para que realizara los trabajos de la planta física. Alegaron que, el hospital aceptó que se realizaron los despidos por las probabilidades y riesgos de ser demandados, y que de esa forma las consecuencias laborales desaparecerían. Eventualmente, la Junta Nacional desestimó los cargos en contra del Hospital y la Unión. Los empleados apelaron ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, donde se confirmó la determinación apelada. En síntesis, solicitaron que se denegara la desestimación del pleito y declarara su moción con lugar, debido a que la adjudicación del pago de una mesada al amparo de la Ley 80, era de la competencia de los tribunales de Puerto Rico y no de la NLRB.

Luego, el 30 de julio de 2021, el Tribunal emitió y notificó *Orden*, en la cual dispuso que se atendería la moción dispositiva cuando culminara el periodo de descubrimiento de prueba. Así las cosas, el 4 de agosto de 2021, el Hospital presentó *Solicitud para que se dé por Sometida sin Oposición Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Querellada; Solicitud de Reconsideración de Orden; Solicitud de Orden Requiriendo Notificación de Copia de Deposition;*

⁴ Entrada número 80 SUMAC, inciso 20.

y Otros Remedios. Por su parte, el 17 de agosto de 2021, los querellantes presentaron su oposición. Después, el 16 de septiembre de 2021, Auxilio Mutuo presentó *Replica a la Oposición a Sentencia Sumaria y Suplementación de la Sentencia Sumaria*. Sostuvo que, en cumplimiento con la Ley Taft-Hartley, acordó con la ULEES, -representante de los empleados despedidos- sus despidos y que la NLRB determinó que no se actuó contrario a ley en el proceso de negociación.

Luego de varias mociones de las partes y órdenes del Tribunal, el 28 de septiembre de 2021, los querellantes presentaron *Dúplica Suplementando Nuestra Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. En esta reiteró que, los cargos presentados previamente en contra de Auxilio Mutuo y la ULEES no fueron adjudicaciones sobre los despidos, sino sobre si hubo mala fe durante el proceso de negociación y que dicha controversia no era la de autos.

Nuevamente, el Hospital compareció el 5 de octubre de 2021, mediante *Réplica a Dúplica de los Querellantes Suplementando su Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. En síntesis, alegó que el acuerdo entre la ULEES y el Hospital privó al Tribunal de jurisdicción. Ulteriormente, adujo que cumplió con los requisitos de la Ley Taft-Hartley y que la NLRB determinó que sus acuerdos fueron legítimos.

Finalmente, el 21 de enero de 2019 el foro *a quo* emitió *Resolución* en la cual denegó la *Solicitud de Sentencia Sumaria* y declaró con lugar la *Dúplica y Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. Esbozó las siguientes determinaciones de hechos:

- 1- Los querellantes eran empleados del Hospital Auxilio Mutuo.
- 2- El Hospital Auxilio Mutuo compareció a los convenios colectivos en calidad de patrono.
- 3- El Departamento de Planta Física del Hospital Auxilio Mutuo, para todo periodo pertinente a la *Querrela*, estaba constituido por obreros y un personal

administrativo adicional constituido por supervisores, una ayudante administrativa, un Director y un Subdirector. Bajo dicho departamento se efectuaban los trabajos de mantenimiento, reparación y construcción liviana del Hospital Auxilio Mutuo.

4- La Unidad Laboral de Enfermeros y Empleados de la Salud (ULEES), por su parte, representa a distintas unidades de empleados del Hospital Auxilio Mutuo.

5- Los empleados de Planta Física, exceptuando supervisores y personal administrativo, estuvieron representados por la ULEES hasta el 12 de octubre de 2018.

6- La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo certificó a la ULEES como representante exclusivo de los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo, incluyendo los empleados del Departamento de Planta Física.

7- Para el Departamento de Planta Física existía un convenio colectivo cuya fecha de vencimiento era el 31 de mayo de 2014.

8- El 2 de enero de 2014, la ULEES solicitó mediante carta dirigida a la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos del Hospital, enmendar el antes mencionado convenio colectivo, sometiéndole propuestas al Hospital Auxilio Mutuo.

9- El 21 de julio de 2015, el Sr. Jorge L. Matta, Administrador del Hospital Auxilio Mutuo, y la Sra. María Vega, le cursaron una comunicación al personal administrativo del Hospital Auxilio Mutuo alertándole sobre dicha situación, así como de las medidas de reducción de gastos que se tomarían en lo sucesivo.

10- De la comunicación cursada al personal administrativo, el Hospital Auxilio Mutuo, entre otras medidas, determinó que los empleados disfrutarían de sus vacaciones entre los meses de julio a septiembre de 2015, con especial énfasis a los que tenían exceso de 20 días; no se reclutaría persona adicional, ni se habrían de cubrir puestos vacantes, excepto aquellas plazas que fueran estrictamente indispensables; a partir del 1 de octubre de 2015 el tiempo extra se pagaría a razón de tiempo y medio la hora en vez de doble; la acumulación de la licencia por razón de vacaciones, a partir del 1 de octubre de 2015, se reduciría y sería a razón de 18 días al año; la acumulación de la licencia por enfermedad, por su parte, se reduciría a 14 días al año siempre que el empleado hubiere laborado 115 horas durante el mes; la liquidación de la acumulación de licencia por enfermedad, efectivo al 1 de octubre de 2015, se pagaría en exceso de 26 días y efectivo el 1 de octubre de 2016, en exceso de 28 (no aplica personal reclutado a partir del 2002); los feriados a otorgarse, a partir del 1 de enero de 2016, se reducirían a 14 días; se deja sin efecto la política anterior de asistencia perfecta

implementándose otra, a partir del 1 de enero de 2016, que reduciría dicho beneficio; la entrega de uniformes se varió, expandiendo la fecha (entre las entregas) para su entrega; se abrió una ventana para el retiro de empleados con más de 20 años de servicio.

11- En lo que concierne al personal unionado, se procuraron, igualmente, reducciones en beneficios.

12- Dichas reducciones fueron informadas a la ULEES por conducto de la Sra. María Vega, la Directora de Recursos Humanos del Hospital Auxilio Mutuo, así como el comité negociador constituido por el Hospital Auxilio Mutuo, trayéndolas a la mesa de negociación en las correspondientes negociaciones de los convenios colectivos del Departamento de Planta Física, la Unidad A, la Unidad C y, posteriormente, la Unidad de Enfermeras Graduadas.

13- Ello incluyó reducción en vacaciones, licencia por enfermedad, días feriados, Bono de Asistencia Perfecta, así como la tarifa de pago por tiempo extra.

14- El 1 de noviembre de 2015, la propuesta de reducción de beneficios en lo que respecta a la unidad de Empleados de Planta Física, la Unidad A y C fue implementada por el Hospital Auxilio Mutuo, luego de un proceso de negociación y un tranque.

15- El 2 de noviembre de 2015, la Sra. María Vega y el Sr. Jorge L. Matta le cursaron una comunicación al personal representado por la ULEES, sobre dicho particular.

16- En dicha comunicación se les reiteró la condición económica en que se encontraba el Hospital Auxilio Mutuo y las razones para ello.

17- Las medidas tomadas en cuanto al personal unionado trajeron consigo controversias entre las partes, llegándose a radicar sinnúmero de cargos por la ULEES ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.

18- Dichos cargos dieron lugar a que eventualmente se emitiera una querrela en contra del Hospital Auxilio Mutuo por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, cuya última enmienda se emitió y notificó el 18 de agosto de 2018.

19- El 11 de mayo de 2017, siendo los empleados afectados unionados (excepto los administrativos), el Hospital Auxilio Mutuo, le cursó, por conducto su representante legal, una comunicación a la ULEES informándole de sus planes.

20- El 28 de septiembre de 2018, en lo que respecta a las querellas y controversias pendientes ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, se acordó, entre otras cosas, que el Hospital Auxilio Mutuo habría de

efectuar unos pagos de ciertas sumas de dinero, lo cual incluía pagos a los empleados adscritos al Departamento de Planta Física.

21- Específicamente, en lo que respecta a los empleados de Planta Física, se acordó que el Hospital Auxilio Mutuo le habría de hacer un pago por la diferencia en beneficios producto de una reducción en beneficios implementada; otro pago por concepto de la diferencia en el bono de Navidad 2016 y 2017; y otro pago por el bono de Navidad del 2018 (adelantado). Se hizo otro pago por concepto de la liquidación de los haberes de los empleados despedidos.

22- Igualmente, y a petición de la ULEES, se extendió el plan médico de dichos empleados por espacio de tres meses adicionales; la oportunidad de ser entrevistados por la compañía que contrataría el Hospital Auxilio Mutuo; y que la ULEES, por su parte, se abstendría de presentar cargo o querrela alguno, ante cualquier Foro, impugnando la determinación de despido y cualesquiera otros elementos relacionados.

23- Algunos de los querellantes actualmente laboran con la compañía contratada por el hospital como consecuencia del acuerdo entre la Unión y el Hospital Auxilio Mutuo para que dicha empresa los entrevistara y considerara para ser reclutados como empleados.

24- Todos los querellantes recibieron los cinco cheques y los hicieron efectivos, ya fuera depositándolo en sus respectivas cuentas de banco o cambiándolos en efectivo.

25- Como un elemento adicional, el Hospital Auxilio Mutuo acordó que no se procedería, por el momento, con la contratación de un tercero para que se ocupara de los servicios de escolta del Hospital Auxilio Mutuo.

26- El 10 de octubre de 2018 se firmó el contrato con la empresa que asumiría el control del Departamento de Planta Física.

27- El 12 de octubre de 2018, el Hospital Auxilio Mutuo mediante la carta de despido informó las concesiones acordadas por la ULEES en el proceso de negociación.

28- La ULEES no ha presentado querrela o cargo alguno ante los foros correspondientes impugnando la determinación de despido de los empleados en cuestión.

29- El Hospital Auxilio Mutuo, compareció ante la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo, en el proceso investigativo que se llevó a cabo, brindado su testimonio, así como evidencia documental.

30- La ULEES también compareció a prestar testimonio y ofrecer la documentación pertinente.

31- Concluido el proceso investigativo por la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo, dicha entidad entendió que dichos cargos no procedían en contra del Hospital Auxilio Mutuo ni la ULEES.

32- A esos efectos la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo, mediante una comunicación oficial desestimó dichos cargos, y entre otras cosas expresó que la Unión logró, como parte del proceso de negociación, que el patrono le hiciera concesiones económicas a dichos empleados.

33- La Junta Nacional de Relaciones de Trabajo concluyó que el Hospital Auxilio Mutuo y la ULEES se involucraron en un proceso adecuado de negociación en cuanto a la determinación en controversia y que la Unión obtuvo y logró unas concesiones del Hospital Auxilio Mutuo.

34- Específicamente, se determinó que en o alrededor del 11 de mayo de 2017, la ULEES fue debidamente informada acerca de la intención del Hospital Auxilio Mutuo de subcontratar la labor de dicho personal; que luego de ello, entre mayo de 2017 y octubre de 2018, la ULEES y el Hospital Auxilio Mutuo se reunieron y negociaron en cuanto a dicho asunto; que durante ese periodo las partes intercambiaron correspondencia e información pertinente a dicha determinación; que la ULEES y el Hospital Auxilio Mutuo negociaron en cuanto a los efectos de la decisión de subcontratar, así como en relación a unos cargos incluidos en una Querrela presentada en contra del hospital (casos 12-CA-165122 y otros).

35- Dichos casos fueron apelados por el Sr. Carlos Pacheco Estrada, uno de los querellantes, siendo estos recursos rechazados por la Junta Nacional en Washington, DC, confirmándose así de manera final y firme la desestimación de los mismos.

IV. ASUNTO EN CONTROVERSIA

1- Si este Tribunal tiene jurisdicción para adjudicar la reclamación al amparo de la Ley 80 o si el campo está ocupado por virtud de la Ley Taft-Hartley.

El foro primario coincidió con los querellantes en que el Tribunal ostentaba jurisdicción para atender la reclamación de marras. En síntesis, el foro *a quo*, determinó lo siguiente:

Del derecho antes citado, la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo tiene jurisdicción exclusiva cuando la actividad sancionada o sobre la cual se reclama es una que está dentro del alcance de las actividades protegidas de la sección siete o las prácticas ilícitas de la sección ocho de la Ley Taft-Hartley. El hecho de que el Hospital Auxilio Mutuo llegó a un acuerdo con la ULEES, al amparo de las disposiciones

de la Ley Taft-Hartley, de por sí no impide a este Tribunal evaluar la justificación de los despidos. Nótese que la reclamación laboral central ante nuestra consideración versa sobre la justificación de los despidos, lo cual no está dentro del alcance de las actividades protegidas de la sección siete o las prácticas ilícitas de la sección ocho.

Es menester señalar que, ni la parte querellante en su *Querrela* ni el Hospital Auxilio Mutuo en su *Contestación a la Querrela*, hicieron alegaciones vinculando la justificación de estos despidos a actividades protegidas o a los derechos garantizados por la Ley Taft-Hartley. Por su parte, la parte querellante en su *Querrela* alegó que los despidos fueron motivados por un esfuerzo (denominado “pretexto”) de reestructuración por parte del Hospital Auxilio Mutuo para reducir gastos, al contratar un tercero independiente que se encargaría de las funciones que anteriormente desempeñaban los querellantes como empleados de Planta Física del Hospital.³⁸ A su vez, el Hospital Auxilio Mutuo en su *Contestación a la Querrela* alegó que los despidos fueron motivados por una reestructuración del Departamento de Planta Física, realizados por razones económicas, motivos que a todas luces no versan sobre actividades protegidas de la sección siete ni prácticas ilícitas de la sección ocho de la Ley Taft-Hartley.³⁹ Colegimos, por tanto, de ambos escritos que los despidos en sí no fueron relacionados a derechos protegidos o actividades sindicales gobernadas por la Ley Taft-Hartley. A diferencia del caso citado por el Hospital Auxilio Mutuo, *González Sotomayor v. Mayagüez Resort & Casino*, supra, en el caso de epígrafe, no se alegó que los despidos se dieron como represalias por los querellantes haber realizado alguna conducta regulada o catalogada tanto como actividad protegida (sección siete de la Ley Taft-Hartley) ni por haberse dado una práctica ilícita del trabajo al interferir con la formación de una organización laboral (sección ocho de la Ley Taft-Hartley).

Sobre el caso de *González Sotomayor v. Mayagüez Resort & Casino*, supra, entendemos que los hechos de aquel son distinguibles a los hechos ante nuestra consideración. En *González Sotomayor v. Mayagüez Resort & Casino*, el empleado despedido reclamó remedios al amparo de la Ley 80, pero notablemente y más pertinente para nuestra discusión jurisdiccional, la **alegada motivación de su despido fue con relación a acciones concertadas que sí están reguladas por la Ley Taft-Hartley**. Las alegaciones centrales esbozadas allí para el despido sí eran una conducta regulada y catalogada como práctica ilícita al amparo de la sección ocho de la Ley Taft-Hartley, pues lo que se alegó fue que su despido se debió a represalias por su gestión para reclamar derechos relacionados a su intento de organizar a los empleados. En otras palabras, el despido en *González Sotomayor* fue relacionado a una alegada represalia por el intento del reclamante de formar una organización de empleados. A raíz de ello, fue que el Tribunal Supremo sostuvo su determinación de que la

Junta Nacional de Relaciones de Trabajo tenía jurisdicción exclusiva para atender aquella reclamación. Igualmente, dicha determinación se basó en los casos citados en *González Sotomayor v. Mayagüez Resort & Casino*, siendo estos *Vargas v. Molinos Nacionales, Inc.*, supra, y *Díaz Arroyo v. Hospital Dr. Susoni*, los cuales, de modo similar, tenían alegaciones en sus respectivas demandas relacionadas a prácticas ilícitas o que versaban sobre discrimen sindical; ambas alegaciones que no están presentes en la reclamación de auto.

Con relación a la alegación de Auxilio Mutuo, de que uno de los empleados despedidos acudió a la NLRB, el foro primario determinó lo siguiente:

[...] el cargo presentado contra el Hospital Auxilio Mutuo fue con relación a la negociación del acuerdo con la ULEES. En ella se le imputó al Hospital Auxilio Mutuo violar sus deberes de la sección ocho, subsecciones uno y cinco, las cuales versan sobre la interferencia, impedimento o coerción de empleados en su ejercicio de derecho garantizados por la sección siete y con la negación del patrono a negociar colectivamente con los representantes de los empleados. Dicho cargo, entonces, evidentemente no evaluó ni entró a la discusión sobre los despidos de la parte querellante, sino que se circunscribió a evaluar esas prácticas ilícitas imputadas. No puede por lo tanto verse como adjudicación final sobre los méritos de la causa de acción al amparo de la Ley 80.

Por todo lo cual, sostenemos que la presente reclamación es una que este Tribunal puede atender, visto que no incide en las limitadas instancias enumeradas en la Ley Taft-Hartley que conceden jurisdicción exclusiva a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. En vista de lo anterior, resolvemos que no procede la solicitud de sentencia sumaria presentada por el Hospital Auxilio Mutuo.

En desacuerdo con lo anterior, Auxilio Mutuo presentó el recurso de epígrafe, y le imputó al foro primario la comisión del siguiente error:

Erró el TPI al declarar No Ha Lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria presentada por la aquí Peticionaria y concluir que posee jurisdicción para entender en el presente caso cuando de la propia Resolución emitida, a sus Determinaciones de Hechos, surgen los criterios y elementos necesarios para determinar y concluir, según alegado por esta parte, que el TPI no posee jurisdicción en este caso por estar el Campo Ocupado y/o estar presente y aplicar la Doctrina y Defensa de Cosa Juzgada.

Oportunamente, el 28 de febrero de 2022, compareció la parte recurrida mediante *Oposición a Expedición de Recurso de Certiorari y Alegato*.

II

Jurisdicción

La jurisdicción es el poder o la autoridad de un tribunal para considerar y decidir casos y controversias.⁵ Cuando hablamos de jurisdicción sobre la materia, nos referimos a la capacidad de un tribunal para atender y resolver una controversia sobre un aspecto legal. Si no hay jurisdicción sobre la materia, el tribunal está obligado a desestimar el caso.⁶ Una de las instancias en las cuales la jurisdicción del tribunal puede estar limitada es cuando se presenta la doctrina de campo ocupado. Dicha doctrina se ha desarrollado con el propósito de evitar conflictos regulatorios entre dos gobiernos, fomentando así una política uniforme.⁷ Se entiende que existe jurisdicción exclusiva del Gobierno federal sobre los asuntos de derecho federal en aquellas instancias en las que el Congreso así lo ha dispuesto expresamente, o cuando la clara intención de la ley es privar de jurisdicción a los tribunales estatales sobre un asunto federal.⁸ De igual forma, se entiende que hay campo ocupado o desplazado en aquellas circunstancias en las que cierto interés o propósito federal es tan dominante que no debe existir reglamentación estatal o cuando la normativa estatal podría producir un resultado incompatible con los objetivos federales en determinada área. Conforme a esta doctrina, cualquier ley estatal que contravenga una ley federal es nula.⁹

⁵ *Mun. de Peñuelas v. Ecosystems, Inc.*, 197 DPR 5 (2016), *Cancel Rivera v. González Ruiz*, 200 DPR 319 (2018); *Rodríguez Rivera v. De León Otaño*, 191 DPR 700, 708 (2014).

⁶ *Cancel Rivera v. González Ruiz*, supra; *Shell v. Srio. Hacienda*, 187 DPR 109, 122 (2012).

⁷ *González v. Mayagüez Resort & Casino*, 176 DPR 848, 856 (2009).

⁸ *González v. Mayagüez Resort & Casino*, supra, págs. 856–858.

⁹ *Mun. de Peñuelas v. Ecosystems, Inc.*, supra.

Certiorari

El *Certiorari* es un recurso extraordinario mediante el cual un tribunal de jerarquía superior puede revisar a su discreción una decisión de un tribunal inferior.¹⁰ Con relación a la jurisdicción del Tribunal Apelativo para revisar dictámenes interlocutorios del Tribunal de Primera Instancia mediante recurso de *Certiorari*, la Regla 52.1 de Procedimiento Civil,¹¹ dispone, en su parte pertinente, lo siguiente:

El recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciaros, anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia. Al denegar la expedición de un recurso de *certiorari* en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión.

[. . .]

Según se desprende de la citada Regla, este foro apelativo intermedio podrá revisar órdenes interlocutorias discrecionalmente, cuando se recurre de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciaros, anotaciones de rebeldía o en casos de relaciones de familia o que revistan interés público, o en aquellas circunstancias en las que revisar el dictamen evitaría un irremediable fracaso de la justicia, entre otras contadas excepciones. (*Énfasis nuestro*)

Ahora bien, como ocurre en todas las instancias en que se confiere discreción judicial, esta no se da en el vacío. Por lo que, en

¹⁰ *Pueblo v. Díaz de León*, 176 DPR 913, 917 (2009).

¹¹ 32 LPRA Ap. V, R. 52.1.

el caso de un recurso de *certiorari* ante este foro apelativo, la Regla 40 de nuestro Reglamento¹², expone los siete (7) criterios que el tribunal tomará en consideración al determinar la expedición de un auto de *certiorari*. Estos son:

- A. Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.
- B. Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.
- C. Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.
- D. Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.
- E. Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.
- F. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.
- G. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

Sin embargo, “ninguno de los criterios antes expuestos en la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra*, es determinante, por sí solo, para este ejercicio de jurisdicción, y no constituye una lista exhaustiva.¹³ Por lo que, de los criterios antes transcritos “se deduce que el foro apelativo intermedio evaluará tanto la *corrección de la decisión recurrida así como la etapa del procedimiento en que es presentada; esto*, para determinar si es la más apropiada para intervenir y no ocasionar un fraccionamiento indebido o una dilación injustificada del litigio.”¹⁴

El *certiorari*, como recurso extraordinario discrecional, debe ser utilizado con cautela y solamente por razones de peso.¹⁵ Éste

¹² 4 LPRA Ap. XXII-B.

¹³ H. Sánchez Martínez, *Derecho Procesal Apelativo*, Hato Rey, Lexis-Nexis de Puerto Rico, 2001, pág. 560.” *García v. Padró*, 165 DPR 324, 335 n. 15 (2005).

¹⁴ *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 97 (2008).

¹⁵ *Pérez v. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 4, 7 (1948).

procede cuando no está disponible la apelación u otro recurso que proteja eficaz y rápidamente los derechos del peticionario.¹⁶ Además, como se sabe, “los tribunales apelativos no debemos, con relación a determinaciones interlocutorias discrecionales procesales, sustituir nuestro criterio por el ejercicio de discreción del tribunal de instancia, salvo cuando dicho foro haya incurrido en arbitrariedad o craso abuso de discreción”.¹⁷

Cónsono con lo anterior, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado también que “de ordinario, el tribunal apelativo no intervendrá con el ejercicio de la discreción de los tribunales de instancia, salvo que se demuestre que hubo un craso abuso de discreción, o que el tribunal actuó con prejuicio o parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que nuestra intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial”.¹⁸

Deferencia al Tribunal de Primera Instancia

Como es sabido, nuestro Tribunal Supremo ha reiterado que los tribunales apelativos “no debemos intervenir con las determinaciones de los juzgadores de primera instancia, salvo que medie pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto”.¹⁹ Ahora bien, “la tarea de determinar cuándo un tribunal ha abusado de su discreción no es una fácil. Sin embargo, no tenemos duda de que el adecuado ejercicio de discreción judicial está estrechamente relacionado con el concepto de razonabilidad”.²⁰

Por eso, nuestro más Alto Foro ha definido la discreción como "una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para

¹⁶ *Pueblo v. Tribunal Superior*, 81 DPR 763, 767 (1960).

¹⁷ *Meléndez v. Caribbean Int'l News*, 151 DPR 649, 664-665 (2000); *Lluch v. España Service Sta.*, 117 DPR 729, 745 (1986).

¹⁸ *Zorniak Air Servs. v. Cessna Aircraft Co.*, 132 DPR 170, 181 (1992).

¹⁹ *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 741 (2007); *Álvarez v. Rivera*, 165 DPR 1, 25 (2005); *Rodríguez v. Concreto Mixto, Inc.*, 98 DPR 579, 593 (1970). *Rodríguez et al. v. Hospital et al.*, 186 DPR 889, 908-909 (2012).

²⁰ *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, 189 DPR 414, 434-435 (2013).

llegar a una conclusión justiciera".²¹ De esa manera, la discreción se "nutr[e] de un juicio racional apoyado en la razonabilidad y fundamentado en un sentido llano de justicia; no es función al antojo o voluntad de uno, sin tasa ni limitación alguna". De igual forma, "no significa poder para actuar en una forma u otra, haciendo abstracción del resto del Derecho". (Citas omitidas).²²

Es correcto que los tribunales de instancia poseen el poder inherente para vindicar la majestad de la ley y para hacer efectiva su jurisdicción, pronunciamientos y órdenes. El efectivo funcionamiento de nuestro sistema judicial y la rápida disposición de los asuntos litigiosos, requieren que los jueces de instancia tengan gran flexibilidad y discreción para lidiar con el diario manejo y tramitación de los asuntos judiciales. Es por ello que a éstos se les ha reconocido poder y autoridad suficiente para conducir los asuntos litigiosos ante su consideración y para aplicar correctivos apropiados en la forma y manera que su buen juicio les indique. (Citas omitidas).²³ Ahora bien, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha indicado que no intervendrá con dicha facultad de los tribunales de instancia, "excepto cuando sea absolutamente necesario con el propósito de evitar una flagrante injusticia".²⁴

Sentencia Sumaria

La Regla 36 de Procedimiento Civil,²⁵ regula todo lo concerniente a la moción de sentencia sumaria. La sentencia sumaria es un mecanismo procesal que se utiliza en aquellos litigios que no presenten controversias genuinas de hechos materiales y que, por consiguiente, no ameriten la celebración de un juicio en su fondo. Esto, ya que lo único que ello requiere es dirimir una

²¹ *IG Builders et al. v. BBVAPR*, 185 DPR 307, 338 (2012).

²² *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, supra, pág. 435.

²³ *In re Collazo I*, 159 DPR 141, 150 (2003).

²⁴ *Pueblo v. Vega, Jiménez*, 121 DPR 282, 287 (1988).

²⁵ 32 LPRA Ap. V., R. 36.

controversia de derecho.²⁶ Así, el propósito principal del mecanismo de sentencia sumaria es la solución justa, rápida y económica de los litigios civiles.²⁷

En particular, la Regla 36.1 del referido cuerpo legal,²⁸ provee para que un demandante pueda presentar una moción de sentencia sumaria fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes.²⁹ (énfasis nuestro). En consecuencia, podrá dictarse sentencia sumaria si de las alegaciones, deposiciones, contestaciones, interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a las declaraciones juradas -- si las hubiere -- surge que no existe una controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho material y solo restaría por resolver una controversia de estricto derecho.³⁰ No obstante, el tribunal no tendrá que considerar aquellos hechos que no han sido específicamente enumerados y que no tienen referencia a los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia.³¹

A modo de resumen, una moción de sentencia sumaria no procederá cuando: 1) existan hechos materiales y esenciales controvertidos; 2) haya alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; 3) surja de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial; o 4) como cuestión de derecho, no proceda.³²

²⁶ *Fernández Martínez v. RAD-MAN San Juan III-D, LLC*, 2021 TSPR 149, 208 DPR __ (2021) citando a: *Mejías Montalvo v. Carrasquillo Martínez*, 185 DPR 288, 299 (2012); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Vera Morales v. Dr. Bravo Colón*, 161 DPR 308, 331-32 (2004).

²⁷ *Fernández Martínez v. RAD-MAN San Juan III-D, LLC*, supra, citando a: *Zapata Berríos v. JF Montalvo Cash & Carry Inc.*, 189 DPR 414, 430 (2013); *Const. José Carro v. Mun. de Dorado*, 186 DPR 113, 128 (2012); *Mejías Montalvo v. Carrasquillo Martínez*, supra.

²⁸ 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

²⁹ *Fernández Martínez v. RAD-MAN San Juan III-D, LLC*, supra, citando a: *Bobé v. UBS Financial Services Incorporated of Puerto Rico*, 198 DPR 6, 20 (2017); *Oriental Bank & Trust v. Perapi SE*, 192 DPR 7, 25 (2014).

³⁰ 32 LPRA Ap. V, R. 36.3; *Fernández Martínez v. RAD-MAN San Juan III-D, LLC*, supra.

³¹ *Íd.*

³² *Fernández Martínez v. RAD-MAN San Juan III-D, LLC*, supra citando a: *Szendrey v. Consejo de Titulares del Condominio Metropolitan Professional Park*, 184 DPR

En esa dirección, la Regla 36.3(b),³³ esboza las exigencias que deberá cumplir aquella parte que se opone a que se dicte sentencia sumariamente. Así, por ejemplo, la contestación a la moción de sentencia sumaria deberá ser presentada dentro del término de veinte (20) días a partir de su notificación y, como primer requisito, deberá contener -- al igual que la solicitud presentada por la parte promovente -- una exposición breve de las alegaciones de las partes, los asuntos litigiosos o en controversia y la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria.³⁴

Asimismo, la precitada regla requiere a la parte que se oponga a dicha solicitud el cumplimiento con ciertas exigencias adicionales. En primer lugar, ésta debe presentar una relación concisa y organizada de los hechos esenciales y pertinentes que, a su juicio, estén en controversia, citando específicamente los párrafos según fueron enumerados por el promovente de la moción.³⁵ (Énfasis nuestro) Además, la moción en oposición contendrá una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible donde se establezcan los mismos.³⁶ Por último, deberá contener las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable.³⁷

Cónsono con lo anterior, deberá refutar los hechos materiales que están en disputa mediante la presentación de evidencia sustancial.³⁸ Es decir, la parte que se opone no puede descansar en

133, 167 (2011); *Pepsi-Cola Manufacturing v. Mun. Cidra et al.*, supra, pág. 757; *Vera Morales et al. v. Dr. Bravo Colón*, supra, págs. 333-34.

³³ 32 LPR Ap. V, R. 36.3.

³⁴ *Íd.*

³⁵ *Íd.*

³⁶ *Íd.*

³⁷ *Íd.*

³⁸ *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, 188 DPR 307, 326 (2013); *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, pág. 848; *Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio*, 155 DPR 560, 577 (2001).

meras alegaciones.³⁹ Lo anterior, debido a que cualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria, sino que tiene que ser una que permita concluir la existencia de una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes.⁴⁰

No empece a ello, el hecho de que la otra parte no presente prueba que controvierta la evidencia presentada por la parte promovente de la moción de sentencia sumaria, no implica necesariamente que dicha moción procederá automáticamente si verdaderamente existe una controversia sustancial sobre hechos esenciales y materiales.⁴¹ Dicho de otro modo, la moción de sentencia sumaria procederá si el juzgador “[q]ueda claramente convencido de que tiene ante sí, de forma no controvertida, todos los hechos materiales pertinentes y de que, por lo tanto, una vista en los méritos resulta innecesaria”.⁴²

Valga señalar que, al momento de evaluar la procedencia de una sentencia sumaria, los foros apelativos nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia.⁴³ Por esta razón, reiteradamente nuestro Tribunal Supremo ha expresado que “[e]n el proceso de evaluar una sentencia sumaria dictada por el foro primario, los tribunales revisores v[enimos] llamados a examinar el expediente *de novo* y verificar que las partes cumplieron con las exigencias de la Regla 36.3”.⁴⁴ De encontrar que los hechos

³⁹ *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 136 (2015); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010). Véase, J. A. Cuevas Segarra, *Tratado de derecho procesal civil*, San Juan, Pubs. JTS, 2011, T. I, pág. 1041.

⁴⁰ *Abrams Rivera v. ELA*, 178 DPR 914, 932 (2010); *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, pág. 848; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 214.

⁴¹ *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, supra, pág. 327; *Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio*, supra, pág. 578; *Piovanetti García v. Touma*, supra, pág. 774.

⁴² *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, supra. Véase, además, *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 555-56 (2011).

⁴³ *Rivera Matos et al. v. Triple-S et al.*, 204 DPR 1010, 1025 (2020); *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281, 291 (2019); *Meléndez González v. M. Cuebas*, supra, pág. 115.

⁴⁴ *Rivera Matos et al. v. Triple-S et al.*, supra.

materiales realmente están incontrovertidos, nos corresponde revisar *de novo* si el foro primario aplicó correctamente el Derecho.⁴⁵

Por último, conviene recordar que en nuestro ordenamiento jurídico los foros apelativos debemos otorgar gran deferencia a las determinaciones de hechos, la apreciación de la prueba testifical y las adjudicaciones de credibilidad que hacen los tribunales de primera instancia.⁴⁶ Lo anterior, como norma general, prohíbe que un tribunal apelativo sustituya las determinaciones de hechos de un foro inferior.⁴⁷ Por lo tanto, los foros revisores no debemos intervenir con las determinaciones de hechos de los jueces de instancia, salvo que medie error manifiesto, pasión, prejuicio o parcialidad y, por ende, abuso de discreción.⁴⁸

Despido Injustificado

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, (Ley Núm. 80)⁴⁹, según enmendada, regula las acciones relacionadas con el despido de un empleado. Tiene el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten la práctica de despedir a los empleados injustificadamente.⁵⁰

En consonancia con su propósito, dicha pieza legislativa establece que “aquellos empleados de comercio, industria o

⁴⁵ *González Santiago v. Baxter Healthcare*, supra; *Meléndez González v. M. Cuebas*, supra, pág. 118.

⁴⁶ *Fernández Martínez v. RAD-MAN San Juan III-D, LLC*, supra, citando a: *SLG Torres Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 933 (2015); *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770-71 (2013); *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001).

⁴⁷ *SLG Torres Matundan v. Centro Patología*, supra; *Pueblo v. García Colón I*, 182 DPR 129, 165 (2011).

⁴⁸ *SLG Torres Matundan v. Centro Patología*, supra. Véase, además, *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, supra; *Ramos Milano v. Wal-Mart*, 168 DPR 112, 121 (2006); *Rivera y otros v. Banco Popular*, 152 DPR 140, 155 (2000); *Meléndez Vega v. Caribbean International News*, 151 DPR 649, 664 (2000).

⁴⁹ 29 LPR sec. 185a *et seq.* Destacamos que la Ley Núm. 80 fue enmendada por la Ley Núm. 4 de 2017, conocida como Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, aprobada el 26 de enero de 2017.

⁵⁰ *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, 191 DPR 643, 649-650 (2014). *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015). *González Santiago v. Baxter Health Care*, 202 DPR 281 (2019).

cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) están contratados sin tiempo determinado; (2) reciben una remuneración, y (3) son despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa”, tienen derecho al pago de una compensación por su patrono (además del sueldo devengado), típicamente denominada como la mesada.⁵¹

Sin embargo, amerita señalar que según se ha establecido doctrinalmente, “en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido”.⁵² Por ende, la Ley 80, *supra*, no proscribe la acción del despido, sino que le impone al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa.⁵³

Si no la hay, el remedio provisto es la imposición al patrono del pago de la mesada a favor del empleado.⁵⁴ Así, la mesada constituye el remedio exclusivo disponible para los empleados despedidos injustificadamente, siempre que no existan otras causas de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios. (Citas omitidas).⁵⁵

De otra parte, destacamos que una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, nuestro ordenamiento legal es claro en disponer que "el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con el pago de la mesada."⁵⁶

⁵¹ *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

⁵² Véase, *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

⁵³ Véase, Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 Rev. Jur. UIPR 183, 210-11 (2000).

⁵⁴ *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 380 (2011).

⁵⁵ *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 230-231 (2015).

⁵⁶ 29 LPRA 185k(a). *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 385.

De tal forma, “[l]a Ley 80 crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa.⁵⁷ De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la presunción, recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba”. (Cita omitida)⁵⁸

Asimismo, la propia Ley Núm. 80 estatuye claramente las ocasiones en las que un patrono tendrá justa causa para desvincular a un empleado del puesto. De este modo, en su Artículo 2 reconoce que:

Art. 2. - Justa causa para el despido.

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

[...] ⁵⁹ (Énfasis nuestro.)

Sin embargo, esas tres instancias, al igual que las demás que se enumeran en la Ley Núm. 80, "son solo ejemplos de las posibles

⁵⁷ 29 LPRA § 185a; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998); *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987).

⁵⁸ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011).

⁵⁹ 29 LPRA sec. 185b.

causas que constituyen justa causa para el despido". Esto se debe a que "el concepto justa causa es uno dinámico, que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever". La Ley Núm. 80 "no pretende, ni puede, considerar la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta que contenga una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponda a cada una y en cada instancia". En otras palabras, la enumeración de escenarios que se consideran justa causa contenida en la Ley Núm. 80 no es taxativa. (Citas omitidas).⁶⁰

Por esa razón, los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción.⁶¹ Cuando un patrono despide a un empleado por una causal no enumerada en la Ley Núm. 80, nuestro análisis para determinar si esta constituye justa causa se basa en el principio rector de la Ley Núm. 80, contenido en el segundo párrafo de su Art. 2, *supra*, el cual establece lo siguiente: "No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento".⁶²

Con esa regla como norte, y a modo de excepción, hace más de treinta y cinco años nuestra más alta instancia judicial reconoció que la Ley Núm. 80 "no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran".⁶³ Es decir, aunque la

⁶⁰ *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 930.

⁶¹ *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001). *González Santiago v. Baxter Health Care*, *supra*, pág. 13.

⁶² *Id.*, págs. 930-931. *González Santiago v. Baxter Health Care*, *supra*, pág. 13.

⁶³ *Srio. del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979).

Ley Núm.80 "no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio".⁶⁴

En esos casos particulares, "la falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia esperar [a que se repita, para entonces proceder con el despido]. (Citas omitidas).⁶⁵

Ley Taft-Hartley

Nuestro Más Alto Foro tuvo la oportunidad de expresarse en torno a la Ley federal *Labor Management Relations Act of 1947*, mejor conocida como la Ley Taft-Harley⁶⁶, en el caso de *González v. Mayagüez Resort & Casino*, 176 DPR 848 (2009). Esta ley reconoce el derecho de los trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente con su patrono sobre los asuntos relativos al empleo. Es decir, el estatuto otorga a los empleados cubiertos el derecho de adelantar colectivamente sus intereses. De este modo, los empleados pueden procurar el establecimiento y seguimiento de normas para mejorar sus condiciones de trabajo. Muchos de estos logros incluyen reglas de antigüedad como base para adquirir derechos.⁶⁷

Por otra parte, la ley establece como prácticas ilícitas del trabajo el interferir con el ejercicio de los derechos garantizados en la sección 7, y el interferir con la formación de una organización

⁶⁴ *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004). *Id.*, págs. 931. *González Santiago v. Baxter Health Care*, supra, pág. 13.

⁶⁵ *Id. González Santiago v. Baxter Health Care*, supra, págs. 13-14.

⁶⁶ 29 USCA sec. 141 *et seq.*

⁶⁷ *González v. Mayagüez Resort & Casino*, supra.

laboral, dispuesto en la sección 8.⁶⁸ Según esta disposición federal, se considera una práctica ilegal del patrono el interferir, restringir o coaccionar a sus empleados en el ejercicio de sus derechos. Entre éstos se encuentra el derecho a organizarse y a realizar actividades concertadas para negociar colectivamente o para ayudarse mutuamente. La sección 7, dispone específicamente 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.⁶⁹

Para velar por el cumplimiento de esta ley se creó la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (Junta Nacional).⁷⁰ La Sec. 10 de la ley federal⁷¹, reconoce la jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional para resolver controversias que involucran una práctica ilícita del trabajo.⁷² **Además, se ha reconocido la aplicación de la doctrina de campo ocupado a la reglamentación de la actividad protegida por la Sec. 7, supra, o cuando la regulación estatal entra en conflicto con la intención del Congreso.**⁷³ (Énfasis nuestro). Esto se debe a la necesidad de uniformar ciertos aspectos de la actividad sujeta a regulación.⁷⁴ El discrimen por afiliación sindical es una práctica ilícita de trabajo que confiere jurisdicción exclusiva a la Junta Nacional.⁷⁵

Hay jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional sobre las actividades protegidas por la Sec. 7, supra, o que constituyen

⁶⁸ Id. 29 USCA sec. 158(a)(1) y (2).

⁶⁹ 29 USCA sec. 157.

⁷⁰ Id. 29 USCA sec. 153.

⁷¹ Id. 29 USCA sec. 160.

⁷² Id. *Garner v. Teamsters Union*, 346 US 485 (1953).

⁷³ Id. *Machinists v. Wisconsin Emp. Rel. Comm'n*, 427 US 132 (1976).

⁷⁴ Id. *San Diego Unions v. Garmon*, 359 US 236, 242-243 (1959).

⁷⁵ Id. *Vargas v. Molinos Nacionales, Inc.*, 134 DPR 919 (1993).

una práctica ilícita del trabajo según la Sec. 8.⁷⁶ En otras palabras, la jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional se da en aquellos casos en que la actividad particular se encuentra regulada por las Secs. 7 u 8 de la ley federal Taft-Hartley, *supra*.⁷⁷ (Énfasis nuestro).

Sin embargo, un estado puede reglamentar las actividades de carácter marginal (*peripheral*) a la ley federal.⁷⁸ Además, puede haber jurisdicción estatal cuando la conducta reglamentada por el estado contiene un alto interés, profundamente arraigado a su gobierno, y está ausente la intención clara del Congreso para suprimir dicha jurisdicción estatal.⁷⁹ **En cambio, los estados y Puerto Rico no tienen facultad para intervenir en los asuntos bajo la jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional.⁸⁰**

Sobre la doctrina de campo ocupado, el Tribunal Supremo de Estados Unidos expresó en *Sears, Roebuck & Co. v. Carpenters*, 436 US 180, 197 (1978):

The critical inquiry, therefore, is not whether the State is enforcing a law relating specifically to labor relations or one of general application but whether the controversy presented to the state court is identical to (as in *Garner*) or different from (as in *Farmer*) that which could have been, but was not, presented to the Labor Board. For it is only in the former situation that a state court's exercise of jurisdiction necessarily involves a risk of interference with the unfair labor practice jurisdiction of the Board which the arguably prohibited branch of the *Garmon* doctrine was designed to avoid.

Un tribunal o una agencia estatal puede ejercer su jurisdicción sobre disputas obrero-patronales cuando la agencia federal decline ejercitar su autoridad.⁸¹ En Puerto Rico, la Junta de Relaciones del Trabajo está facultada para asumir jurisdicción exclusiva en aquellos casos en que la Junta Nacional se niegue a

⁷⁶ Id. (29 USCA sec. 158). *Longshoremen v. Davis*, *supra*.

⁷⁷ *González v. Mayagüez Resort & Casino*, *supra*.

⁷⁸ Id. *Belknap, Inc. v. Hale*, 463 US 491, 498 (1983); *Farmer v. Carpenters*, 430 US 290, 296 (1977).

⁷⁹ *Belknap, Inc. v. Hale*, *supra*; *San Diego Unions v. Garmon*, *supra*, pág. 244.

⁸⁰ *Rivera v. Security Nat. Life Ins. Co.*, *supra*.

⁸¹ Fernández y Romany, *op. cit.*, pág. 56.

ejercer su autoridad.⁸² La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico tiene jurisdicción exclusiva para atender controversias predicadas en alguna práctica ilícita de trabajo.⁸³ Igualmente, una actividad patronal que interfiera o restrinja los derechos de los obreros a organizarse y negociar colectivamente es una práctica ilícita de trabajo sujeta a la jurisdicción exclusiva de la Junta de Relaciones del Trabajo.⁸⁴

Cuando un tribunal ausculte su jurisdicción, debe examinar si puede adjudicar válidamente la reclamación presentada ante su consideración. En relación con la Ley Taft-Hartley, el Congreso, dentro de su poder, ha ocupado el campo, lo que impide la reglamentación de la actividad protegida por la Sec. 7 de esta ley, *supra*, y ha conferido la jurisdicción exclusiva sobre estos asuntos a la Junta Nacional.⁸⁵ Un empleado que reclame que fue despedido por realizar una actividad protegida por la Ley Taft-Hartley, sólo tiene derecho al remedio que le concede dicha ley. Los tribunales locales no tienen facultad para intervenir en estos asuntos.⁸⁶

Para determinar si un tribunal local puede adjudicar una controversia bajo esta ley, hay que examinar si la controversia es idéntica o diferente de la que ha podido ser presentada ante la Junta Nacional.⁸⁷ Precisamente cuando la conducta alegada está sujeta a ser sancionada por la Ley Taft-Hartley es que opera la doctrina de jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional.

⁸² *Vargas v. Molinos Nacionales, Inc.*, *supra*; Fernández y Romany, *op. cit.*, pág. 57.

⁸³ 29 LPRA sec. 68(a); *Plan de Salud U.I.A. v. AAA*, 169 DPR 603 (2006); *Martínez Rodríguez v. AEE*, 133 DPR 986 (1993).

⁸⁴ *FSE v. JRT*, 111 DPR 505 (1981).

⁸⁵ *González v. Mayagüez Resort & Casino*, *supra*. *Vargas v. Molinos Nacionales, Inc.*, *supra*; *Machists v. Wisconsin Emp. Rel. Comm'n*, *supra*.

⁸⁶ *Íd. Rivera v. Security Nat. Life Ins. Co.*, *supra*.

⁸⁷ *Íd. Sears, Roebuck & Co. v. Carpenters*, *supra*.

“Precisa destacar que el análisis de desplazamiento se efectúa tomando en consideración *el tipo de conducta involucrada y no la naturaleza del remedio solicitado.*” (Énfasis en el original.)⁸⁸

Esbozada la norma jurídica, procedemos a aplicarla al caso de marras.

III

La parte peticionaria aduce que erró el foro primario al denegar dictar Sentencia Sumaria a su favor y emitirla a favor de la parte recurrida, al concluir que ostentaba jurisdicción por no ser campo ocupado. Adelantamos que, no le asiste la razón. Veamos.

El caso ante nos es, en esencia, una reclamación de despido injustificado bajo la Ley 80, *supra*. Según mencionamos anteriormente, la referida ley es una legislación estatal que tiene como propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten el despido injustificado. Aquí, los querellantes incoaron la presente causa de acción, en contra de Auxilio Mutuo, por este último alegadamente haberlos despedido injustificadamente. Por su parte, Auxilio Mutuo sostuvo que el tribunal no tenía jurisdicción para atender el asunto, por existir legislación federal que ocupaba el campo y, en la alternativa, que el despido fue justificado. No nos convence.

Sabido es que un planteamiento que incide sobre la jurisdicción del tribunal es un asunto privilegiado y debe ser resuelta con preferencia, pues, de no existir jurisdicción, el tribunal está imposibilitado de emitir un dictamen válido. Aquí, el foro primario, correctamente, auscultó su propia jurisdicción y

⁸⁸ *Íd. Díaz Arroyo v. Hosp. Dr. Susoni*, 169 DPR 53, 64 (2006), opinión de conformidad de la Juez Asociada Señora Rodríguez Rodríguez, a la que se unió el Juez Presidente Señor Hernández Denton. Véase: *Plumbers' Union v. Borden*, 373 U. 690 (1963); *San Diego Unions v. Garmon*, *supra*.

determinó que no estaba presente la doctrina de campo ocupado. Nos unimos a dicho análisis.

Para propósitos del análisis, es imperativo evaluar la Ley federal Taft-Harley. La aludida legislación les reconoce ciertos derechos a los trabajadores con respecto a su patrono. Entre sus derechos se encuentra organizarse y negociar colectivamente con su patrono, sobre asuntos relativos a su empleo. Dicha legislación, creó la Junta Nacional para velar por su cumplimiento y esta ostenta jurisdicción exclusiva para resolver controversias que involucran una práctica ilícita del trabajo.⁸⁹ Jurisprudencialmente se reconoció que, la doctrina de campo ocupado aplica sobre actividades protegidas por la Sec. 7 o cuando existe una práctica ilícita del trabajo bajo la sección 8 de la Ley Taft-Harley.

Quedó claro pues, que los estados, incluyendo Puerto Rico, puede reglamentar y ejercer su jurisdicción en dicho campo siempre que no lo haga sobre lo expresamente excluido, entiéndase secciones 7 y 8 de la referida ley.

En síntesis, la sección 7 de la Ley Taft Harley, *supra*, establece el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente. Por su parte, la sección 8 del referido estatuto, *supra*, establece como practica ilícita de parte del patrono, el interferir, restringir o coaccionar a empleados con el ejercicio de sus derechos bajo la sección 7. De tratarse de un asunto cubierto por dichas disposiciones, la NLRB ostenta jurisdicción exclusiva.

El caso de autos no versa sobre algún asunto comprendido dentro de la sección 7, *supra*, como tampoco de la sección 8, *supra*, ya que los reclamos versan sobre un alegado despido injustificado, que no tienen cabida en el campo ocupado por la Ley Taft-Harley.

⁸⁹ Id. *Garner v. Teamsters Union*, *supra*.

Por ello, es forzoso concluir que el Tribunal de Primera Instancia tiene jurisdicción para atender la controversia.

Tras evaluar detenidamente el recurso presentado por la parte querellada peticionaria, así como la oposición al mismo incoada por la parte querellante recurrida y luego de una revisión *de novo*, colegimos que no procede la expedición del auto solicitado. El señalamiento de error antes reseñado, por los fundamentos aducidos en la petición, no pueden activar nuestra jurisdicción discrecional en el caso de autos. La decisión recurrida no es manifiestamente errónea y encuentra cómodo asilo en la sana discreción del Tribunal de Primera Instancia.

Del mismo modo, la parte querellada peticionaria tampoco ha logrado persuadirnos de que nuestra abstención apelativa en este momento y sobre el asunto planteado constituiría un rotundo fracaso de la justicia. Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra*.

Finalmente, como dijimos, en ausencia de pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto los tribunales apelativos no debemos intervenir con las determinaciones de los juzgadores de primera instancia. Aclaremos que esta determinación no es óbice que este asunto sea traído nuevamente en la apelación.

IV

Por los fundamentos antes expuestos denegamos expedir el recurso de epígrafe.

Notifíquese inmediatamente.

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

El Juez Rodríguez Flores disiente con la siguiente expresión: Muy respetuosamente, tengo que disentir de lo resuelto por la mayoría. El suscribiente hubiera expedido y revocado la Resolución del Tribunal de Primera Instancia del 21 de enero de 2022, por

entender que lo resuelto en *González Sotomayor v. Mayagüez Resort*, 176 DPR 848 (2009), es aplicable a nuestra controversia. Por otro lado, también entiendo que la Ley Núm. 80-1976, según enmendada, excluye de la aplicación a empleados cubiertos por un convenio colectivo vigente. En nuestro caso, la Unión notificó su interés de enmendar el convenio el 2 de enero de 2014. Refiérase al Artículo XXXIII del Convenio Colectivo.

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