

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

RANDALL ROSADO PAGÁN

RECURIDO

v.

CONSEJO DE UNIONES DE
TRABAJADORES DE
MUELLES Y RAMAS
ANEXAS DE PUERTO RICO
UTM-ILA-AFL-CIO (UTM)
LOCAL ILA 1740

RECURRIDOS

LUIS A. AYALA COLÓN &
SUCRS., INC., Y SSA SAN
JUAN, INC.

PETICIONARIO

KLCE202200663

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

Caso Número:
SJ2019CV04409
Salón: 804

Sobre:
Injunction
Permanente,
Sentencia
Declaratoria,
Solicitud de
Entredicho
Provisional y
Permanente, Daños
y Perjuicios

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Rivera Marchand y la Jueza Díaz Rivera.¹

Díaz Rivera, Jueza Ponente,

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de diciembre de 2022.

Comparece, mediante recurso de *certiorari*, Luis Ayala Colón & Sucrs. Inc., (peticionario) y nos solicita que revisemos y revoquemos una *Resolución* que emitió el 24 de mayo de 2022, el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala Superior de San Juan.² En la referida *Resolución*, el tribunal *a quo* se declaró con jurisdicción para atender el reclamo presentado por el Sr. Randall Rosado Pagán (recurrido) y denegó una *Moción de Desestimación* que presentó el peticionario.

Por las razones que exponremos a continuación, *expedimos* el auto de *certiorari* a los fines de *confirmar* el dictamen recurrido.

¹ Mediante Orden Administrativa OATA-2022-140 se designa a la Hon. Karilyn M. Díaz Rivera en sustitución del Hon. Carlos G. Salgado Schwarz.

² La *Resolución* fue notificada y archivada el 25 de mayo de 2022.

I.

La controversia que tenemos ante nuestra consideración tuvo su origen cuando el señor Rosado Pagán presentó una *Demanda sobre Entredicho Preliminar y Permanente, Sentencia Declaratoria y Daños y Perjuicios* en contra del Consejo de Uniones de Trabajadores de Muelles y Ramas Anexas de Puerto Rico, (UTM), Local ILA 1740 (Consejo). Según se desprende de las alegaciones, el recurrido padece de una condición congénita que le afecta su capacidad para aprender y; a su vez, algunas funciones motoras. No obstante, esta condición no le impide que éste pueda llevar a cabo tareas básicas y generales.

Así pues, desde el 18 de noviembre de 2017, el señor Rosado Pagán comenzó a laborar como trabajador unionado para el Consejo, mediante el procedimiento conocido como *hiring hall referall systems* (sistema de llamados). A través de este mecanismo, el Consejo elige a los trabajadores unionados que laborarán en los barcos mediante turnos asignados. En esencia, el recurrido reclamó que durante los años de 2017 y 2018, trabajó un promedio de 40 y 50 horas mensuales. Esto tuvo como resultado, que al final del año 2018, acumulara alrededor de 620 horas trabajadas, convirtiéndolo en acreedor de los beneficios por antigüedad.

Sin embargo, a partir de noviembre de 2018, sus horas de trabajo fueron reducidas, al punto que estuvo sin trabajo por dos o tres semanas consecutivas. Al respecto, el señor Rosado Pagán expuso que, a raíz de esta reducción de horas, hizo varias gestiones con algunos de los miembros del Consejo que resultaron infructuosas. Además, alegó que el Consejo estaba utilizando el sistema de llamados para discriminar en su contra, por su condición congénita. Afirmó ser una persona con impedimento protegida por el Art. II, Sec. 7, Const. ELA; la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, mejor conocida como Ley que Prohíbe el Discrimen contra las

Personas con Impedimentos, 1 LPRA sec. 501 et seq., (Ley Núm. 44); el *American with Disabilities Act*, 42 USC sec. 12101 et seq. ('Ley ADA'); y la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, mejor conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo, 29 LPRA sec. 146 et seq., (Ley Núm. 100). Por ello, solicitó que el Tribunal de Primera Instancia emitiera una *Orden* al amparo de las Reglas 57.1 y 57.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, para que el Consejo volviese a asignarle una cantidad de horas similares a las que obtuvo en los años de 2017 y 2018.

Después de múltiples trámites procesales, el 10 de junio de 2019, el Tribunal de Primera Instancia emitió una *Sentencia Parcial* en la que expidió el interdicto preliminar solicitado.³ Posteriormente, el Consejo presentó una *Demanda contra Tercero* en contra de SSA San Juan, Inc. y de Luis A. Ayala Colón & Sucres, Inc., el peticionario. En su escrito, el Consejo expuso que dichas partes debían responder por los daños reclamados por el recurrido, por ser los encargados de organizar y llevar a cabo los llamados.

El 20 de noviembre de 2020, el peticionario informó que había presentado un *Notice of Removal* en la Corte de Distrito federal para el Distrito de Puerto Rico. Como consecuencia, el 23 de noviembre de 2020, el Tribunal de Primera Instancia decretó el archivo sin perjuicio de la causa. No obstante, la Corte de Distrito federal para el Distrito de Puerto Rico resolvió que el caso era no removable, por lo que ordenó devolver el caso al foro primario. Consecuentemente, el 10 de septiembre de 2021, se dejó sin efecto la *Sentencia*.

El 6 de noviembre de 2021, el peticionario interpuso una *Moción de Desestimación* al amparo de la Regla 10.5 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V. En síntesis, alegó que la causa incoada por el señor Rosado Pagán en contra del Consejo era de

³ *Íd.* en la pág. 3

jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Además, planteó que las causas de acción estatales estaban desplazadas por la Sec. 301 del *Labor Management Relations Act of 1947*. En respuesta, el 14 de diciembre de 2021, el recurrido instó su oposición a la solicitud de desestimación.

Después de evaluar las posiciones de las partes, el 24 de mayo de 2022, el Tribunal de Primera Instancia emitió la *Resolución* recurrida. Mediante dicho dictamen, el foro primario concluyó que tenía jurisdicción para intervenir en la controversia presentada debido a que el *Labor Management Relations Act* no ocupaba el campo, en cuanto a la reclamación de discrimen por impedimento. En consecuencia, denegó la solicitud de desestimación que presentó el peticionario.

Inconforme con lo resuelto, el peticionario acudió ante este Tribunal de Apelaciones mediante la petición de *certiorari* que nos ocupa, señalándonos los siguientes dos errores:

EL HONORABLE TRIBUNAL DE INSTANCIA ERRÓ AL RESOLVER QUE EL ASUNTO DE QUE SE TRATA LA PRESENTE CAUSA DE ACCIÓN NO ES DE LA JURISDICCIÓN EXCLUSIVA DE LA JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO FEDERAL (NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD) Y AL UTILIZAR UN ANÁLISIS LEGAL EQUIVOCADO PARA LLEGAR A ESA CONCLUSIÓN;

DE TODAS MANERAS, EL HONORABLE TRIBUNAL DE INSTANCIA ERRÓ AL RESOLVER QUE LA CAUSA DE ACCIÓN DEL DEMANDANTE NO ESTÁ DESPLAZADA (PREEMPTED) POR LA LEY FEDERAL Y QUE NO PROCEDÍA ENTONCES SU DESESTIMACIÓN PORQUE NO TOMÓ EN CUENTA QUE ÉSTA DEPENDE DEL (DEPENDS UPON) Y CUESTIONA CONDUCTA QUE SE LLEVA A CABO DE CONFORMIDAD A (PURSUANT TO) UN CONVENIO COLECTIVO.

Acompañando la Oposición al *Certiorari*, el Recurrido presentó una moción solicitando la desestimación del recurso ante nuestra consideración. En su solicitud, argumenta que el recurso ante nos no cumple con la Regla 34 E (1) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRa Ap. XXII-B. Añade, que en el caso KLAN201900750, resuelto por un panel hermano de este Tribunal, se plantearon las mismas controversias sobre jurisdicción de la

Junta de Relaciones de Trabajo Federal (NLRB). En cuanto al alegado incumplimiento con la referida Regla 34E(1) de nuestro Reglamento, este Tribunal entiende que lo alegado no cumple con lo resuelto en *Carlo Emmanuelli v. The Palmas Academy*, 160 DPR 182, (2003), por lo que no se justifica imponer la sanción más severa en nuestro ordenamiento.

De otra parte, si bien es cierto que en el caso KLAN201900750, un panel hermano discutió lo relativo a la jurisdicción de la NLRB, es menester aclarar que en ese caso se denegó la expedición del recurso. Por lo que declaramos *No Ha Lugar* la solicitud de desestimación.

II.

A.

El auto de *certiorari* es el recurso extraordinario mediante el cual un tribunal de jerarquía superior puede revisar, a su discreción, una decisión de un tribunal inferior. *Pueblo v. Díaz de León*, 176 DPR 913, 917 (2009). A esos efectos, la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, limita la autoridad de este Tribunal de Apelaciones para revisar las órdenes y resoluciones interlocutorias que dictan los tribunales de instancia por medio del recurso discrecional del *certiorari*. En lo pertinente, la precitada disposición reglamentaria dispone que:

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 la justicia, al denegar la expedición de un recurso de *certiorari* en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión.

Si ninguno de esos elementos está presente en la petición ante la consideración del Tribunal, lo que procede será abstenerse de expedir el auto, de manera que se continúen los procedimientos del caso, sin mayor dilación, ante el Tribunal de Primera Instancia. *García v. Asociación*, 165 DPR 311, 322 (2005); *Meléndez Vega v. Caribbean Intl. News*, 151 DPR 649, 664 (2000); *Lluch v. España Service Sta.*, 117 DPR 729, 745 (1986).

Con el fin de que podamos ejercer - de una manera sensata - nuestra facultad discrecional de entender o no en los méritos de los asuntos que son planteados mediante el recurso, la Regla 40 de nuestro Reglamento, 4 LPRA Ap. XXII-B, señala los criterios que debemos considerar al atender una solicitud de expedición de un auto de *certiorari*. En lo pertinente, la precitada disposición reglamentaria dispone lo siguiente:

El Tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de *certiorari*, o de una orden de mostrar causa:

- 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 causa 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.

Nótese que, distinto al recurso de apelación, el auto de *certiorari* - por ser un recurso discrecional - debe utilizarse con

cautela y por razones de peso. *Pueblo v. Díaz de León*, supra, pág. 918.

Ahora bien, el Tribunal Supremo de Puerto Rico reiteradamente ha indicado que la *discreción* significa tener poder para decidir en una u otra forma, esto es, para escoger entre uno o varios cursos de acción. *Pueblo v. Rivera Santiago*, 176 DPR 559, 580 (2009); *García v. Padró*, 165 DPR 324, 334 (2005). El adecuado ejercicio de la discreción judicial está “inexorable e indefectiblemente atado al concepto de la razonabilidad”. *Pueblo v. Ortega Santiago*, 125 DPR 203, 211 (1990). Así pues, un tribunal apelativo no intervendrá con las determinaciones discrecionales de un tribunal sentenciador, a no ser que las decisiones emitidas por este último sean arbitrarias o en abuso de su discreción. *Pueblo v. Rivera Santiago*, supra, pág. 581; *S.L.G. Flores, Jiménez v. Colberg*, 173 DPR 843 (2008).

B.

La Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, le permite al demandado solicitar que se desestime la demanda en su contra antes de contestarla. R. Hernández Colón, Práctica Jurídica de Puerto Rico, Derecho Procesal Civil, 5ta ed., San Juan, LexisNexis de Puerto Rico, Inc., 2010, pág. 266. La precitada regla dispone lo siguiente:

Toda defensa de hechos o de derecho contra una reclamación se expondrá en la alegación responsiva excepto que, a opción de la parte que alega, las siguientes defensas pueden hacerse mediante una moción debidamente fundamentada: (1) falta de jurisdicción sobre la materia; (2) falta de jurisdicción sobre la persona; (3) insuficiencia del emplazamiento; (4) insuficiencia del diligenciamiento del emplazamiento; (5) dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio; (6) dejar de acumular una parte indispensable.

Ante una moción de desestimación, “el tribunal tomará como ciertos todos los hechos bien alegados en la demanda y que hayan sido aseverados de manera clara y concluyente, y que de su faz no

den margen a dudas”. *Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp.*, 174 DPR 409, 428 (2008). Asimismo, deberá interpretar las alegaciones de forma conjunta, liberal y de la manera más favorable posible en favor del demandante. *Torres, Torres v. Torres et al.*, 179 DPR 481, 502 (2010). Es decir, “[l]a demanda no deberá desestimarse a menos que se demuestre que el demandante no tiene derecho a remedio alguno, bajo cualesquiera hechos que pueda probar”. *Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp.*, supra, a la pág. 428. Ello, solo aplicará a aquellos hechos alegados de forma “clara y concluyente, que de su faz no den margen a dudas”. *Pressure Vessels P.R. v. Empire Gas P.R.*, 137 DPR 497, 505 (1994).

Al atender este tipo de moción, el tribunal deberá tener en cuenta que, conforme lo dispone la Regla 6.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, la demanda sólo tiene que contener “una relación sucinta y sencilla de la reclamación, demostrativas de que el peticionario tiene derecho a un remedio”, por lo que la norma procesal que rige establece que las alegaciones solo buscan “notificarle a la parte demandada a grandes rasgos, cuáles son las reclamaciones en su contra”. *Torres, Torres v. Torres et al.*, supra, a la pág. 501. Es por esto que, una demanda no será desestimada, salvo que se demuestre “que el demandante no tiene derecho a remedio alguno, bajo cualesquiera hechos que pueda probar”. *Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp.*, supra, en la pág. 428. Por consiguiente, el asunto a considerar es, “si a la luz de la situación más favorable al demandante, y resolviendo toda duda a favor de éste, la demanda es suficiente para constituir una reclamación válida”. *Pressure Vessels P.R. v. Empire Gas P.R.*, supra, en la pág. 505.

Finalmente, este mecanismo procesal no debe ser utilizado en aquellos casos que involucran un alto interés público, excepto que no haya duda de que, de los hechos alegados en la demanda, no es

posible conceder un remedio adecuado al demandante. *Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp*, supra, en la pág. 429.

C.

La *jurisdicción* es el poder o autoridad que tiene un tribunal para decidir casos y controversias. *Beltrán Cintrón v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, 204 DPR 89, 101 (2020); *Rodríguez Rivera v. De León Otaño*, 191 DPR 700, 708 (2014). En Puerto Rico los tribunales poseen jurisdicción general, es decir, estos tienen autoridad para atender cualquier causa de acción que presente una controversia propia para adjudicación, a menos que, el Estado la limite mediante legislación a esos efectos. *Beltrán Cintrón v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, supra; *Rodríguez Rivera v. De León Otaño*, supra, en la pág. 708-709.

Como norma general, los tribunales de justicia estatales tienen jurisdicción concurrente con los foros federales para atender todo asunto que surja al amparo de las leyes federales. *González v. Mayagüez Resort & Casino*, 176 DPR 848, 856 (2009) (citando a *Taffling v. Levitt*, 493 U.S. 455 (1990)). No obstante, el Congreso de los Estados Unidos puede privar a los tribunales estatales de jurisdicción sobre asuntos de derecho federal cuando así lo dispone expresamente en una ley, o si la intención clara de la ley es privar de jurisdicción a los tribunales estatales. *Íd.*

El *Labor Management Relations Act of 1947*, mejor conocida como la Ley Taft-Harley, 29 USCA sec. 141 *et seq.*, fue creada por el Congreso federal con la intención de proteger la paz industrial por medio de reconocer a los empleados el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con su patrono sobre los asuntos relacionados al empleo. *González v. Mayagüez Resort & Casino*, 176 DPR 848, 857 (2009); véase también, 29 U.S.C. sec. 151. Por un lado, la Sec. 7 de la Ley Taft-Harley, otorga a los empleados protegidos por la ley, el derecho de adelantar colectivamente sus

intereses. A su vez, reconoce el derecho de los empleados a no participar en tales actividades protegidas. Específicamente, la Sec. 7 del precitado estatuto, 29 U.S.C. sec. 157, dispone 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.

Para proteger estos derechos la Sec. 8 de la misma Ley, 29 U.S.C. sec. 158, establece como prácticas ilícitas del trabajo (*unfair labor practices*) el que un empleador u organización sindical interfiera con el ejercicio de los derechos otorgados en la Sec. 7 del mencionado estatuto, *supra*, con la formación de una organización laboral y el discriminar contra un empleado por sus actividades sindicales. Por lo cual, bajo esta sección, se prohíbe el interferir, restringir o coaccionar a un empleado en el ejercicio de sus derechos.

Como parte de *Labor Management Relations Act of 1947* se creó la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (Junta Nacional) para velar por el cumplimiento de esta ley. *González v. Mayagüez Resort & Casino, supra*, pág. 858; 29 U.S.C. sec. 153. La Sec. 10 de la ley, 29 USCA sec. 160, reconoce que la solución de controversias que involucran una práctica ilícita del trabajo recae sobre la jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional. *González v. Mayagüez Resort & Casino, supra* (citando a *Garner v. Teamsters Union*, 346 U.S. 485 (1953)). En *González v. Mayagüez Resort & Casino, supra*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, nota que también **“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". *Íd.* (citando a *Machinists v. Wisconsin Emp. Rel. Comm'n*, 427 U.S. 132 (1976)) (Énfasis suplido).

Por todo lo cual, **"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"**. *Íd.*, en la pág. 859 (énfasis suplido). Es decir, la Ley Taft-Harley priva a los tribunales estatales de jurisdicción cuando se alegue discrimen sindical. Ahora los estados pueden reglamentar y tiene jurisdicción sobre actividades que sean marginales a la ley federal o "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". *Íd.* (citando a *Belknap, Inc. v. Hale*, 463 US 491, 498 (1983); *Farmer v. Carpenters*, 430 U.S. 290, 296 (1977); *San Diego Unions v. Garmon*, 359 U.S. 236, 244 (1959)).

En *Sears, Roebuck & Co. v. Carpenters*, 436 U.S. 180, 197 (1978), la Corte Suprema de los Estados Unidos clarifica que la jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional opera cuando la conducta alegada está sujeta a ser sancionada por la Ley Taft-Hartley. *González v. Mayagüez Resort & Casino, supra*, pág. 862. En otras palabras, el examen jurisdiccional se enfoca en la conducta alegada y no bajo cual ley se exige un remedio. *Íd.* (citando a *Díaz Arroyo v. Hosp. Dr. Susoni*, 169 DPR 53, 64 (2006)(Opinión de conformidad de la jueza asociada Rodríguez Rodríguez)).

D.

El *Labor Management Relations Act* y su jurisprudencia interpretativa, también desplaza las causas de acción estatales cuando la solución de la controversia dependa sustancialmente de la interpretación de un convenio colectivo. Central a esto, la Sec. 301 del mencionado estatuto federal, 29 U.S.C. sec. 185, dispone:

Suits for violation of contracts between an employer and a labor organization representing employees in an industry affecting commerce as defined in this chapter, or between any such labor organizations, may be brought in any district court of the United States having jurisdiction of the parties, without respect to the amount in controversy or without regard to the citizenship of the parties.

La Corte Suprema federal, al interpretar esta sección, entendió que el Congreso tenía la intención de que los convenios colectivos se interpreten de forma uniforme bajo ley federal, para evitar normas e interpretaciones contradictorias a nivel estatal y federal que inhibieran en las negociación y administración de un convenio colectivo. *Textile Workers v. Lincoln Mills*, 353 U.S. 448, 456 (1957) (“We conclude that the substantive law to apply in suits under sec. 301(a) is federal law, which the courts must fashion from the policy of our national labor laws”); *Teamsters v. Lucas Flour Co.*, 369 U.S. 95, 103-104 (1962) (“The possibility that individual contract terms might have different meanings under state and federal law would inevitably exert a disruptive influence upon both the negotiation and administration of collective agreements”).

Es importante notar que el efecto de la precitada Sec. 301, *supra*, es que la causa de acción estatal queda desplazada por la ley federal pero no priva a los tribunales estatales de su jurisdicción de atender casos bajo la Sec. 301, *supra*; *Charles Box Co. v. Courtney*, 368 U.S. 502, 508 (1962). Para que aplique esta normativa, la controversia tiene que depender sustancialmente en la interpretación de un convenio colectivo. *Allis-Chalmers Corp. v. Lueck*, 471 U.S. 202, 220 (1985). Una controversia, depende sustancialmente de un convenio colectivo cuando la conducta alegada implique el incumplimiento de una obligación que surge del mismo o cuando la controversia dependa (*hinges upon*) de la interpretación del acuerdo. *Flibotte v. Pennsylvania Truck Lines, Inc.*,

131 F.3d 21, 26 (1st Cir. 1997).⁴ La Corte Suprema de Estados Unidos recalca en el caso *Livadas v. Bradshaw*, 512 U.S. 107, 123-124, que:

[W]e underscored the point that **[sec.] 301 cannot be read broadly to pre-empt nonnegotiable rights conferred on individual employees as a matter of state law**, and we stressed that it is the legal character of a claim, as “independent” of rights under the collective-bargaining agreement [. . .] that decides whether a state cause of action may go forward. Finally, we were clear that when the meaning of contract terms is not the subject of dispute, **the bare fact that a collective-bargaining agreement will be consulted in the course of state-law litigation plainly does not require the claim to be extinguished . . .**

Livadas v. Bradshaw, supra (citando *Allis-Chalmers Corp. v. Lueck*, supra, en la pág. 213; *Lingle v. Norge Div. of Magic Chef, Inc.* 486 U.S. 399, 410 y 413 (1988)) (Notas al calce omitidas) (énfasis nuestro).

III.

En el caso que nos ocupa, el peticionario nos plantea que la operación de un sistema de llamados de forma discriminatoria -sin importar el motivo - constituye una práctica ilícita del trabajo según el *Labor Management Relations Act*, asunto bajo la jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional. Fundamenta su postura en que, el *Labor Management Relations Act*, en su Sec. 8, *supra*, entre otras cosas, prohíbe que una organización sindical realice actos que alientan la afiliación sindical en menosprecio del derecho de no participar de las actividades protegidas por la Sec. 7 de la *Ley*, 29 U.S.C. secs. 158(b)(1)(A)-(b)(2).⁵

⁴ A state-law claim can “depend” on the “meaning” of a collective bargaining agreement in two ways. First, a claim so qualifies if it alleges conduct that arguably constitutes a breach of a duty that arises pursuant to a collective bargaining agreement. . . . Second, a claim so qualifies if its resolution arguably hinges upon an interpretation of the collective bargaining agreement.

⁵ En lo pertinente la sección 8 del *Labor Management Relations Act* dispone:
{ . . }

(b) Unfair labor practices by labor organization

It shall be an unfair labor practice for a labor organization or its agents--

- (1) to restrain or coerce (A) employees in the exercise of the rights guaranteed in section 157 of this title [. . .]
- (2) to cause or attempt to cause an employer to discriminate against an employee in violation of subsection (a)(3) or to discriminate against an employee with respect to whom membership in such organization has been denied or terminated on some ground other than his failure to tender the periodic dues and the initiation fees uniformly required as a condition of acquiring or retaining membership [. . .]

Asevera que, al discriminar contra el recurrido, el Consejo está ilegalmente alentando la afiliación sindical a través del control sobre el sistema de llamados. Por lo cual, el peticionario entiende que el Tribunal de Primera Instancia incidió al resolver que tenía jurisdicción sobre la controversia, bajo el fundamento de que, en la *Demanda*, sólo se alegó discrimen por impedimento y no discrimen sindical. El error alegado no se cometió, veamos por qué.

De conformidad con lo resuelto por el foro primario, entendemos en que de las alegaciones surge que no existe reclamo respecto a alguna conducta protegida por el *Labor Management Relations Act*. Como discutimos, “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”. *González v. Mayagüez Resort & Casino*, supra, en la pág. 859. Esta protección va dirigida a prohibir conducta dirigida a interferir, restringir o coaccionar a un empleado en el ejercicio de su derecho a organizarse y a realizar actividades concertadas para negociar colectivamente o para ayuda mutua.

No surge de las alegaciones que al recurrido se le haya discriminado con relación a las actividades sindicales de este. En síntesis, el señor Rosado Pagán sufre de una discapacidad intelectual pero no le impide que pueda llevar a cabo tareas básicas y generales. Alegó que, luego de comenzar a trabajar el Consejo discriminó en su contra, debido a ser una persona con discapacidad intelectual, en la asignación de trabajos durante los llamados. De dichas alegaciones no surge que el Consejo actuara en prohibición a lo dispuesto en las Secs. 7 y 8 del *Labor Management Relations Act*. Ciertamente, la conducta alegada del Consejo no iba dirigida a interferir, restringir o coaccionar al señor Rosado Pagán, o de otros empleados, en ejercicio de su derecho a organizarse y a realizar actividades concertadas para negociar colectivamente o para ayuda

mutua. Resulta claro que existe una carencia casual entre el acto discriminatorio y su efecto en los derechos protegidos por el *Labor Management Relations Act*. En resumen, el caso de autos no se trató de uno sobre discrimen sindical o conducta prohibida por la ley federal, por lo cual, son los tribunales de Puerto Rico y no la Junta Nacional, el foro con jurisdicción para atender esta controversia.

En su segundo planteamiento, el peticionario alega que la causa de acción del recurrido está desplazada por la Sec. 301 del *Labor Management Relations Act*, 29 U.S.C. sec. 185, ya que la alegada conducta discriminatoria se realizó como parte del sistema de llamados que se lleva a cabo en conformidad a un convenio colectivo. Por lo cual, el peticionario asevera que el Tribunal de Primera Instancia incidió al determinar que las causas de acción basadas en legislación local no están desplazadas por el derecho federal. Una vez más, concluimos que el foro primario actuó correctamente.

Lo cierto es que la Sec. 301 del *Labor Management Relations Act*, supra, y su jurisprudencia interpretativa, desplaza las causas de acción estatales cuando la solución de la controversia **dependa a sustancialmente de la interpretación de un convenio colectivo**. 29 U.S.C. sec. 185; *Teamsters v. Lucas Flour Co.*, supra; *Textile Workers v. Lincoln Mills*, supra. Para que la controversia ante nosotros dependa sustancialmente del convenio colectivo, la conducta alegada tiene que implicar el incumplimiento de una obligación que surge del mismo o la solución controversia dependa principalmente de la interpretación del acuerdo. *Flibotte v. Pennsylvania Truck Lines, Inc.*, supra. Por otro lado, aunque la causa de acción estatal pueda quedar desplazada por la precitada Sec. 301, supra, los tribunales estatales retienen jurisdicción concurrente para atender esos casos. *Charles Box Co. V. Courtner*, supra.

En el caso ante nosotros, el Consejo operaba un sistema de llamados que se estableció conforme a las condiciones del convenio colectivo vigente. El recurrido - al finalizar el mes de septiembre de 2018, debido a las 620 horas de trabajo que acumuló - fue acreedor de los beneficios por antigüedad. Alegó que, desde noviembre de 2018, aunque acudió a diferentes llamados, vio su participación laboral severamente limitada; al punto de no ser asignado a turnos de trabajo. Planteó, que la razón para que su participación laboral fuese limitada, se debió principalmente a que el Consejo - en pleno conocimiento de su condición- discriminara en su contra durante el sistema de llamados. Bajo este contexto fáctico, resulta forzoso concluir que la controversia planteada en las alegaciones, esencialmente, se relacionaba a una reclamación de discrimen y no a una sobre el incumplimiento con el convenio colectivo.

En primer lugar, la reclamación del recurrido se basó en las protecciones provistas a las personas discapacitadas bajo la Ley Núm. 44, *supra*; el American with Disabilities Act, *supra*; y la Ley Núm. 100, *supra*. Ciertamente, la determinación de si el Consejo y el peticionario incumplieron con las protecciones de ley para las personas con discapacidad; no depende de los derechos y deberes que estas pudieron asumir, como parte del proceso de la negociación colectiva.

Además, siguiendo lo esbozado por la Corte Suprema federal en el caso *Livadas v. Bradshaw*, *supra*, el tener que recurrir a los términos del Convenio Colectivo, para entender las condiciones del empleo y las operaciones del sistema de llamados; por sí solo, no desplaza la reclamación estatal. Es necesario que exista una controversia respecto a los términos del contrato. *Livadas v. Bradshaw*, *supra*, (“when the meaning of contract terms is not the subject of dispute the bare fact that a collective-bargaining

agreement will be consulted in the course of state-law litigation plainly does not require the claim to be extinguished”).

Conforme a lo anterior, procede la confirmación del dictamen recurrido, en vista de que las reclamaciones del recurrido primero, no constituyen materia bajo la jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo y; segundo, no están desplazadas por la Sec. 301 del *Labor Management Relations Act*, supra.

IV.

Por las razones que anteceden, *expedimos* el auto de *certiorari* a los fines de *confirmar* el dictamen recurrido.

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

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