

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

EDGARDO AYALA
ESQUILÍN
APELANTES

v.

HOSPITAL
METROPOLITANO
APELADOS

KLAN201501005

Apelación

Procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala Superior de San
Juan

Caso Núm.
KPE2013-5521

Sobre:
Procedimientos
especiales, despido
injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Jueza Colom García y el Juez Steidel Figueroa

Colom García, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de septiembre de 2015.

Edgardo Ayala Esquilín y otros ex empleados del Hospital Metropolitano [exempleados o apelantes] acuden ante nos en recurso de apelación al solicitar que revisemos y revoquemos una Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan [TPI] el 4 de mayo de 2015. Mediante la misma el TPI desestimó la demanda incoada bajo la Ley 80 de 30 de mayo de 1976 por despido injustificado y la Ley 100 de 30 de junio de 1959 según enmendada, conocida como Ley contra el discrimin en el empleo, al entender que carecía de jurisdicción para atender el asunto por estar el campo ocupado por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo [NLRA por sus siglas en inglés].

ANTECEDENTES

Los apelantes eran empleados regulares a tiempo indefinido en el Hospital Metropolitano [Hospital] prestando

servicios de mantenimiento en la planta física, pertenecían a la Unión Unidad Laboral de Enfermas(os) y Empleados de la Salud [unión], estaban regulados por un Convenio Colectivo y fueron cesanteados el 30 de septiembre de 2012. En desacuerdo con la cesantía presentaron una reclamación contra el Hospital ante la National Labor Relations Board [NLRB¹ o Junta Nacional] el 14 de enero de 2013, alegaron que las cesantías fueron motivadas por discriminación sindical es decir, porque eran parte de la Unión en violación a las secciones 8 (a)(1) y (8)(5) del National Labor Relations Act [NLRA], 29 USC 151 *et seq.* El 29 de enero de 2013 presentaron una segunda reclamación ante la Junta Nacional por práctica ilícita en el trabajo por violaciones a las secciones 8-(a)(1), 8 (a)(3) y 8 (a)(5) de la NLRA 29 USC 151 *et seq.* Ambos casos se consolidaron. El 8 de noviembre de 2013 las partes llegaron a un acuerdo que le ponía fin a esa reclamación administrativa. Los apelantes desistieron mientras que el Hospital pagó una suma de dinero para ser dividida entre los 7 reclamantes quienes renunciaron a ser reinstalados en sus puestos en el Hospital. El 26 de diciembre de 2013 el General Counsel de la NLRB presentó el "Motion Requesting Closing of Case".

Así las cosas, el 30 de diciembre de 2013 los apelantes presentaron el pleito de epígrafe, alegaron en síntesis que el patrono los despidió sin justa causa, por discriminación por razón de edad², lo que constituye despido injustificado y discriminatorio en violación a la Ley 80 de 1976 y la Ley 100 de 1959. Luego de algunos trámites procesales, incluida la solicitud de sentencia sumaria y su correspondiente oposición y de celebrar una vista

¹ Por sus siglas en inglés

² Véase alegación 15, 19

argumentativa el TPI emitió Sentencia Sumaria. En síntesis determinó que los hechos en que se basa la reclamación pueden ser argumentados como prácticas ilícitas bajo la NLRA y el tema de prácticas ilícitas laborales, como lo es el discrimen sindical, es uno de las exclusiva incumbencia del NLRB. Enfocado su análisis en el tipo de conducta reclamada desestimó la demanda al entender que se había radicado la misma acción en 2 foros diferentes por lo que procedía desestimar bajo la doctrina del "campo ocupado". En su consecuencia desestimó con perjuicio la demanda el 4 de mayo de 2015.

Inconformes los apelantes luego de agotar el proceso de reconsideración, comparecen ante nosotros para argüir que incidió el TPI al

DESESTIMAR LA QUERRELLA POR CONCEPTO DE MESADA, SEGÚN LA LEY NÚM. 80, Y DAÑOS Y PREJUICIOS BAJO LEY NÚM. 100, CON EL FUNDAMENTO DE LA DOCTRINA DE CAMPO OCUPADO.

CONCLUIR QUE EL NATIONAL LABOR RELATION BOARD HABÍA RESUELTO LA CONTROVERSIA DE LA MESADA POR EL DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, Y LA CAUSA DE ACCIÓN DE DISCRIMEN POR RAZÓN DE EDAD.

El Hospital presentó su alegato en oposición, por lo que procede resolver.

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS

La sentencia sumaria tiene como finalidad "propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no contengan controversias genuinas de hechos materiales". S.L.G. Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414 (2013); Const. José Carro v. Mun. Dorado, 186 DPR 113, 128 (2012); Mejías et al. v. Carrasquillo et al., 185 DPR 288 (2012). Corresponde a la parte promovente demostrar no tan sólo que no existe una controversia real sustancial sobre un hecho material, sino que como cuestión de derecho, procede dictar la sentencia a su

favor. PAC v. ELA, 150 DPR 359 (2002); Pilot LifeIns. v. Crespo Martínez, 136 DPR 624 (1994). El tribunal debe analizar los hechos de la forma más favorable a la parte que se opone a ella y emitir sentencia a favor de la parte a la cual **le asiste el derecho**. PAC v. ELA, *supra*; Colegio de Ingenieros v. A.A.A., 131 DPR 735 (1992).

En 1947, el Congreso aprobó la Ley federal Labor Management Relations Act. 29 USC 141 et seq., también conocida como la Ley Taft-Hartley. Esta ley, según enmendada, reconoce el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente con su patrono sobre asuntos relativos al empleo. González v. Mayagüez Resort & Casino, 176 DPR 848, 857-858 (2009). Dicha legislación, en la sección 7 en lo pertinente dispone que:

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

29 USC 157

Como corolario del derecho reconocido a los empleados, en la ley federal se prohíben las prácticas discriminatorias de los patronos (y de las organizaciones obreras) que interfieren con las actividades concertadas y los derechos garantizados a los empleados. Vargas v. Molinos Nacionales, Inc., 134 DPR 919 (1993). A esos efectos, la sección 8 de referida ley indica lo siguiente:

(a) Unfair labor practices by employer

It shall be an unfair labor practice for an employer -

(1) to interfere with, restrain, or coerce employees in the exercise of the rights guaranteed in section 157 of this title;

(2) [...]

(3) by discrimination in regard to hire or tenure of employment or any term or condition of employment to encourage or discourage membership in any labor organization: Provided, That nothing in this subchapter, or in any other statute of the United States, shall preclude an employer from making an agreement with a labor organization (not established, maintained, or assisted by any action defined in this subsection as an unfair labor practice) to require as a condition of employment membership therein on or after the thirtieth day following the beginning of such employment or the effective date of such agreement, whichever is the later, (i) if such labor organization is the representative of the employees as provided in section 159(a) of this title, in the appropriate collective-bargaining unit covered by such agreement when made, and (ii) unless following an election held as provided in section 159(e) of this title within one year preceding the effective date of such agreement, the Board shall have certified that at least a majority of the employees eligible to vote in such election have voted to rescind the authority of such labor organization to make such an agreement:

Provided further, That no employer shall justify any discrimination against an employee for nonmembership in a labor organization (A) if he has reasonable grounds for believing that such membership was not available to the employee on the same terms and conditions generally applicable to other members, or (B) if he has reasonable grounds for believing that membership was denied or terminated for reasons other than the failure of the employee to tender the periodic dues and the initiation fees uniformly required as a condition of acquiring or retaining membership;

(4) [...]

(5) to refuse to bargain collectively with the representatives of his employees, subject to the provisions of section 159(a) of this title.

29 USC 158

Bajo esta disposición federal, se considera una práctica ilegal por parte del patrono el interferir, restringir o coaccionar a empleados en el ejercicio de sus derechos bajo la Sec. 157,

supra. González v. Mayagüez Resort & Casino, *supra*. Para velar por el cumplimiento de esta ley se creó la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. 29 USC Sec. 153; González v. Mayagüez Resort & Casino, *supra*.

La sección 10 (a) de la ley federal, 29 USC 160, específicamente le concede jurisdicción exclusiva a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo para entender en casos que envuelven una práctica ilícita del trabajo. Vargas v. Molinos Nacionales, Inc., *supra*; Véase también Garner v. Teamsters, 346 US 485 (1953); San Diego Building Trades Council v. Garmon, 359 US 236 (1958), entre otros.

La sección 10 (a) dispone lo siguiente:

(a) Powers of Board generally

The Board is empowered, as hereinafter provided, to prevent any person from engaging in any unfair labor practice (listed in section 158 of this title) affecting commerce. This power shall not be affected by any other means of adjustment or prevention that has been or may be established by agreement, law, or otherwise:

Provided, That the Board is empowered by agreement with any agency of any State or Territory to cede to such agency jurisdiction over any cases in any industry (other than mining, manufacturing, communications, and transportation except where predominantly local in character) even though such cases may involve labor disputes affecting commerce, unless the provision of the State or Territorial statute applicable to the determination of such cases by such agency is inconsistent with the corresponding provision of this subchapter or has received a construction inconsistent therewith.

29 USC 160

Así pues, la sección 160 de la ley federal, *supra*, reconoce la jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo para resolver controversias que involucran una práctica ilícita del trabajo. González v. Mayagüez Resort & Casino, *supra*; Garner v. Teamsters, *supra*. Hay jurisdicción exclusiva de la

Junta Nacional sobre actividades protegidas por la Sec. 157, *supra*, o que constituyen una práctica ilícita del trabajo bajo la Sec. 158. González v. Mayagüez Resort & Casino, *supra*; International Longshoremen's Association v. Davis, 476 US 380, 388 (1986). En otras palabras, la jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional se da en aquellos casos en que la actividad particular se encuentra regulada bajo las Secs. 157 o 158, *supra*. González v. Mayagüez Resort & Casino, *supra*.

De otro lado, la doctrina de ocupación del campo se ha desarrollado para evitar conflictos regulatorios y así fomentar una política uniforme. Mayagüez Resort & Casino, *supra*; Rivera v. Security Nat. Life Ins. Co., 106 DPR 517, 523 (1977). El Congreso puede ocupar el campo de un asunto federal y excluir la regulación local. Mayagüez Resort & Casino, *supra*; English v. General Electric, 496 US 72, 78-79 (1990). Se ha reconocido la aplicación de la doctrina de campo ocupado a la reglamentación de actividad protegida por la Sec. 157, *supra*, o cuando la regulación estatal entra en conflicto con la intención del Congreso. González v. Mayagüez Resort & Casino, *supra*; Lodge 76 v. Wisconsin, 427 US 132 (1976). Sin embargo, un estado puede reglamentar actividades de carácter marginal (peripheral) a la ley federal. González v. Mayagüez Resort & Casino, *supra*; Belknap v. Hale, 463 US 491, 498 (1983); Farmer v. Carpenters, 430 US 290, 296 (1977). 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. González v. Mayagüez Resort & Casino,

supra; Belknap v. Hale, *supra*; San Diego Buiding v. Garmon, *supra*, pág. 244.

Así que “[e]n relación a la Ley Taft-Hartley, *supra*, el Congreso dentro de su poder, ha ocupado el campo, lo que impide la reglamentación de actividad protegida por la Sec. 157, *supra*, y ha conferido la jurisdicción exclusiva sobre estos asuntos a la Junta Nacional.” González v. Mayagüez Resort & Casino, *supra*; Vargas v. Molinos Nacionales, Inc., *supra*; Lodge 76 v. Wisconsin, *supra*. Un empleado que reclame ser despedido por realizar actividad protegida por la Ley Taft Hartley, *supra*, sólo tiene derecho al remedio que le concede dicha ley y los tribunales locales no tienen facultad para intervenir en estos asuntos. González v. Mayagüez Resort & Casino, *supra*; Rivera v. Security Nat. Life Ins. Co., *supra*. 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. González v. Mayagüez Resort & Casino, *supra*; Sears v. San Diego, 436 US 180, 198 (1978). 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. González v. Mayagüez Resort & Casino, *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 original) González v. Mayagüez Resort & Casino, *supra*, citando a Díaz Arroyo v. Hosp. Dr. Susoni, 169 DPR 53, 64 (2006) (sentencia), (opinión de Conformidad de la Juez Asociada señora Rodríguez Rodríguez, a la que se unió el Juez Presidente señor Hernández Denton) y otras citas. Es decir, la

jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional "depende del tipo de conducta envuelta y no de la naturaleza del remedio solicitado". González v. Mayagüez Resort & Casino, *supra*, citando a Díaz Arroyo v. Hosp. Dr. Susoni, *supra*, (Opinión Disidente emitida por la Jueza Asociada señora Fiol Matta). Al respecto, la Junta Nacional tiene "jurisdicción exclusiva para atender los reclamos que surjan al amparo de la ley, en particular, las conductas protegidas por la sección 7 del Labor Management Relations Act o las conductas que constituyan una práctica ilícita bajo la sección 8 de la ley". *Id.*

Finalmente, "hay jurisdicción exclusiva del gobierno federal sobre asuntos de derecho federal cuando el Congreso dispone expresamente para ello o cuando la intención clara de la ley es privar a los tribunales estatales de la autoridad sobre dicho asunto federal. Mayagüez Resort & Casino, *supra*; Rodríguez v. Overseas Military, 160 DPR 270, 277-278 (2003); Yellow Freight System v. Donnelly, 494 US 820, 823 (1990).

La Carta de Derechos de la Constitución proscribe el discrimen. En particular, establece que "[t]odos los hombres son iguales ante la ley. No podrá establecerse discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas". Art. II Sec. 1, Const. E.L.A. Las sociedades modernas se han encargado de proscribir muchas "acciones individuales que van en detrimento del bienestar común y del progreso". Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200 (2010); Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R., 175 DPR 799 (2009). La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, mejor conocida como la Ley Anti-Discrimen, 29 LPRA sec. 146 *et seq.* [Ley 100], otorga a los trabajadores una protección contra diversos tipos de discrimen, entre los cuales se encuentra el

discrimen por edad. Esta ley es cónsona con nuestra aspiración social de crear un sistema jurídico que fomente la igualdad de los individuos. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*; Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R., *supra*; Mestres Dosal v. Dosal Escandón, 173 DPR 62 (2008).

El Art. 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, establece una presunción de discrimen ilegal cuando el despido haya sido efectuado sin justa causa. 29 LPRa sec. 148. Esta presunción es de carácter controvertible. *Id.* El esquema procesal dispuesto requiere que el obrero establezca que: (1) hubo un despido o acto perjudicial; (2) la acción del patrono fue injustificada; y (3) algún hecho que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual se reclama. Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200 (2010); Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R., *supra*.

La Ley de Indemnización por Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRa sec. 185a *et seq.* [Ley 80], tiene el propósito social y coercitivo de sancionar a un patrono que despida a sus empleados sin justa causa. Jusino v. Walgreens, 155 DPR 560, 571 (2001). El propósito de la ley es uno reparador, que debe interpretarse de manera más liberal y favorable al empleado. *Id.* Mediante la aprobación de la Ley 80, se le brinda a los trabajadores que han sido despedidos sin justa causa, la oportunidad de disfrutar de una indemnización que les permita suplir sus necesidades básicas durante el tiempo que les pueda tomar conseguir un nuevo empleo. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 375 (2001). El estatuto establece una presunción de que el despido es injustificado y fija una indemnización conocida como la mesada como el remedio a concederse al empleado. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*. La mesada es el remedio exclusivo disponible para los

empleados que son despedidos injustificadamente, siempre y cuando no exista "alguna otra causa de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios." Romero et als. v. Cabrer Roig et als., 191 DPR 643 (2014); Vélez Cortés v. Baxter, 179 DPR 455, 466 (2010) citando a García v. Aljoma, 162 DPR 572, 597 (2004).

La Ley Núm. 100 ofrece remedios distintos a aquellos ofrecidos por la Ley Núm. 80. A diferencia de la Ley Núm. 80, la Ley Núm. 100 autoriza la reinstalación en el empleo como remedio. Además, impone al patrono una penalidad al tener éste que pagar doble por los daños ocasionados. Véase 29 LPR sec. 146.

A la luz de la normativa antes reseñada, procedemos a evaluar el asunto que hoy nos ocupa.

Por el despido de ciertos empleados, la unión que les representaba instó dos querellas ante la Junta Nacional al amparo del artículo 8 del NLRA, 29 USC sec. 158. Las querellas se consolidaron y luego las partes llegaron a un acuerdo para culminar esa acción. Posteriormente, los exempleados presentaron una demanda en el TPI alegando que sus cesantías constituían despidos injustificados y discriminatorios en violación con la Ley 80, *supra* y la Ley 100, *supra*. El Hospital solicitó por la vía sumaria la desestimación alegando que mismos hechos que dieron base a las reclamaciones levantadas ante la NLRB ahora son presentados ante el TPI. Con la oposición de los apelantes y luego de celebrada la vista, el Tribunal desestimó la acción al razonar que el campo estaba ocupado por la NLRA porque los demandantes radicaron la misma acción en dos (2) foros diferentes. Consecuentemente declinó evaluar si existía cosa juzgada. Incidió el TPI al desestimar la reclamación.

Es incontrovertible que la unión presentó ante la NLRB dos reclamaciones al amparo del artículo 8 de la NLRA, 29 USC sec. 158. Sobre esas reclamaciones de práctica ilícita sindical, existe jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional pues esas actividades se encuentran reguladas por las secciones 157 y 158, *supra*. Véase González v. Mayagüez Resort & Casino, *supra*. En acciones protegidas por la sección 157 de la NLRA el campo fue ocupado.

Ahora bien, la acción que los exempleados presentaron ante el TPI, fue por los actos de discrimen de edad a tenor con la Ley 100, *supra* y por el despido injustificado bajo la Ley 80, *supra*. Para las reclamaciones de discrimen por edad y despido injustificado se requiere ciertas conductas independientes y distintas al discrimen sindical, aunque todas convergen en el despido. Es decir, el tipo de conducta involucrada en el discrimen por edad es distinto a las conductas protegidas por la sección 7 del NLRA o a las conductas que constituyan una práctica ilícita bajo la sección 8 de la Ley. Las reclamaciones por discrimen por edad y el despido injustificado, no se tratan de acciones de discrimen sindical, basadas en las secciones 157 y 158 de la NLRA. La controversia a dilucidarse en el TPI es sobre discrimen por edad y despido injustificado, que es diferente a la que atendió o pudo atender la NLRB. Más aún, la reclamación de discrimen por edad y despido injustificado puede subsistir de forma independiente a la incoada en el NLRB, sin que una dependa de la otra. Además, que el artículo 8 de la NLRA, 29 USC sec. 158 aplica exclusivamente a aquellas actuaciones discriminatorias del patrono en torno a las actividades sindicales de sus empleados y no aplica a otras formas de discrimen. Como indicáramos, el Congreso claramente estatuyó jurisdicción

exclusiva de la NLRB en asuntos sindicales sin que de dicha legislación surja la intención de suprimir otro tipo de discrimen o reclamación laboral. De otro lado, el estado tiene un alto interés en prohibir las conductas de discrimen, como el que nos ocupa, a fin de fomentar en nuestro sistema jurídico la igualdad de los individuos. Véase Pérez Ramos v. Univisión, *supra*.

Los hechos y las conductas relacionadas al discrimen por edad y al despido injustificado no pueden ser dilucidadas ante la NLRB, por carecer dicha Junta de jurisdicción para ello. La acción instada en los tribunales no interfiere con la política laboral de la sindicalización, por tanto el TPI podía entender en ese reclamo.

Por último, el Tribunal Supremo de Puerto Rico en González Sotomayor v. Mayagüez Resort & Casino, págs. 862-863, *supra*, recapituló los casos de Vargas v. Molinos Nacionales, Inc., *supra* y Díaz Arroyo v. Hosp. Dr. Susoni, *supra*, en los que dicha curia determinó que procedía desestimar la acción ante el TPI. Veamos.

En Vargas v. Molinos Nacionales, Inc., *supra* declaramos que la reclamación allí contenida era materia de exclusiva jurisdicción de la Junta Nacional y que correspondía a dicha entidad, en primera instancia, pasar juicio sobre la controversia. En aquella ocasión, se trataba de reclamaciones de indemnización por despido injustificado, discrimen sindical y falta al deber de justa representación. Este Tribunal desestimó dicha reclamación pues "[e]n la demanda y en la demanda enmendada de este caso se alegó específicamente que los demandados `no reclutaron nuevamente a los demandantes... por estar éstos afiliados a la Unión de Trabajadores...´" y que "[l]os propios demandantes denominaron tal alegación un `discrimen perjudicial´ por sus actividades obreras". Vargas v. Molinos Nacionales, Inc., id., pág. 926. Para esto, concluimos que estas alegaciones describen una práctica ilícita que está regulada por la Ley Taft-Hartley."

De igual modo, en Díaz Arroyo v. Hosp. Dr. Susoni, *supra*, desestimamos el recurso incoado debido a la normativa federal. En dicha demanda, los familiares

de una empleada despedida reclamaron indemnización en daños y perjuicios. La reclamación se fundamentó en que el despido de la empleada fue discriminatorio y como resultado de su activismo sindical. Debido a que una de las cuestiones a adjudicar era si el patrono incurrió en discrimen sindical, procedía desestimar ya que el asunto era de exclusiva jurisdicción de la Junta Nacional. Es menester resaltar que la doctrina de desplazamiento en el ámbito laboral impide que un tribunal de un estado o del Estado Libre Asociado entienda sobre una conducta proscrita por el NLRA, independientemente de si la misma violenta a su vez, derechos constitucionales o alguna legislación laboral estatal." [...]

Finalmente, en González v. Mayaqüez Resort, *supra*, el Tribunal Supremo determinó que procedía desestimar la acción ante el TPI pues,

Las alegaciones del aquí recurrido establecen una conducta regulada y catalogada como práctica ilícita al amparo de una ley. Esto es, el recurrido alega que ocurrió una conducta proscrita por la Sec. 8 de la Ley Taft-Hartley. 29 USC 158. Según sus propias alegaciones, el recurrido pretende dirimir entre otras cosas, si su despido fue en represalia por su gestión para reclamar los derechos que le correspondían a él y a sus compañeros. [...] Determinar qué constituye una interferencia con una acción concertada protegida y adjudicar los hechos que configurarían o no dicha práctica ilícita, es jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional. Si hubiera que adjudicar los hechos que configuran la práctica ilícita como paso previo para establecer la jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional se echaría por la borda el desplazamiento que ordena la ley federal. En efecto, el tribunal incurriría en el contrasentido de intervenir en los méritos de la controversia para decidir entonces que no puede hacerlo. [...] El despido en alegada represalia por dicho intento de organización es un asunto tratado por la ley federal y de jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional.

Vemos de los casos antes reseñados, que la reclamación ante el TPI se basaba en asuntos sindicales bajo la jurisdicción del NLRB o dependía del resultado que emitiese la NLRB. Distinto es el caso que nos ocupa sobre discrimen por edad y despido injustificado, aspectos que no están en conflicto con la legislación sindical ni están reguladas por la NLRA. Por tanto el TPI tenía jurisdicción para dilucidar la reclamación. Ahora bien, es importante aclarar que la renuncia hecha por los obreros a su derecho a reinstalación les obliga en el caso ante la NLRB y por

tanto no es un remedio disponible en esta reclamación por Ley 100.

DICTAMEN

Conforme los fundamentos aquí expuestos se Revoca la Sentencia Sumaria dictada y se devuelve el asunto ante la consideración del TPI para la continuación de los procedimientos según instruido.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones