

Estado Libre Asociado De Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL IV

MARTA D. NIEVES
VEGA

Recurrente

v.

SISTEMA DE RETIRO
PARA MAESTROS

Recurrida

KLRA201500127

*Revisión
Administrativa*
procedente de la
Junta de Síndicos
Sistema de Retiro
para Maestros

Caso Núm.

2012-001

SOBRE:

Pre-consulta

Notificación de
Cesantía por
Incapacidad

Panel integrado por su presidenta, la Juez García García, el Juez Hernández Sánchez y la Jueza Soroeta Kodesh

Soroeta Kodesh, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de abril de 2015.

Mediante un recurso de revisión administrativa presentado el 6 de febrero de 2015, comparece ante nos la Sra. Marta D. Nieves Vega (en adelante, la recurrente) y nos solicita que revoquemos una *Resolución* emitida el 5 de septiembre de 2014 y notificada el 24 de noviembre de 2014, en la que la Junta de Síndicos del Sistema de Retiro para Maestros (en adelante, la Junta) le negó el pago de salarios y beneficios correspondientes al término que estuvo cesanteada por incapacidad. En una *Resolución* dictada el 30 de diciembre de 2014 y notificada el 7 de enero de 2015, la Junta declaró *No Ha Lugar* la *Moción de Reconsideración* interpuesta por la recurrente.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, se confirma la *Resolución* recurrida.

I.

La recurrente es empleada del Sistema de Retiro Para Maestros (en adelante, SRM) y solicitó un acomodo razonable, debido a que el “stress” ocasionado por el volumen de trabajo, le impedía ejercer las funciones de su puesto. El 27 de octubre de 2011, se reportó a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (en adelante, CFSE) por una condición orgánica, por la que fue puesta en descanso. El 20 de diciembre de 2011, también fue puesta en descanso debido a una condición emocional. Luego, el 20 de enero de 2012, la CFSE la dio de alta de su condición emocional, pero continuó recibiendo tratamiento médico. No obstante, permaneció en descanso por su condición orgánica.

El SRM refirió a la recurrente a una evaluación con el médico psiquiatra, el Dr. Víctor Lladó (en adelante, el doctor Lladó), en atención a sus alegaciones de “stress” y su solicitud de acomodo razonable. El 12 de febrero de 2012, el doctor Lladó evaluó a la recurrente y determinó que no estaba apta para realizar las tareas esenciales de su puesto, con o sin acomodo razonable. El 18 de junio de 2012, el médico evaluó por segunda ocasión a la recurrente y concluyó que aún no estaba apta para llevar a cabo las tareas esenciales de su puesto, con o sin acomodo razonable.

El patrono le dio la oportunidad de ser evaluada por un médico ocupacional. La recurrente fue referida para ser evaluada por el Dr. Dwight Santiago (en adelante, el doctor Santiago) el 19 de julio de 2012. Sin embargo, no acudió a la evaluación. El SRM la refirió por segunda ocasión al doctor Santiago. La recurrente no acudió a la cita pautada para el 2 de agosto de 2012, ni justificó su incomparecencia.

El 3 de agosto de 2012, el SRM informó a la recurrente la intención de cesantearla debido a su incapacidad física y emocional para realizar las tareas de su puesto. La decisión

estuvo basada en las evaluaciones del doctor Lladó y realizada conforme al Artículo 10, Sección 10.5, inciso 2 del Reglamento de Personal Para Empleados del Sistema de Retiro Para Maestros y el Manual de Normas y Procedimientos Internos Sobre Acciones Administrativas del Sistema de Retiro Para Maestros. La recurrente fue expresamente advertida de su derecho a solicitar una vista administrativa informal para presentar evidencia médica sobre su condición emocional y capacidad para trabajar.¹

Con posterioridad, el 14 de agosto de 2012, la recurrente solicitó reconsideración y una vista administrativa informal para interrogar al doctor Lladó y presentar su propia prueba. La recurrente objetó las conclusiones del doctor Lladó y alegó su capacidad para trabajar mediante un acomodo razonable.²

El 21 de agosto de 2012, el SRM notificó que la vista informal estaba pautada para el 4 de septiembre de 2012. El 29 de agosto de 2012, la recurrente tuvo la oportunidad de examinar el expediente administrativo y de obtener copia de sus documentos. No obstante, el 30 de agosto de 2012, renunció a la vista informal y solicitó una vista formal ante la Junta, con todas las garantías del debido proceso de ley.³

Así las cosas, el 26 de septiembre de 2012, el SRM notificó a la recurrente su cesantía por incapacidad, ya que renunció a la vista informal y no presentó evidencia para rebatir la intención de cesantía. La notificación advirtió que la cesantía sería efectiva el 31 de octubre de 2012. La recurrente fue orientada de su derecho a presentar una querrela a la Junta dentro de treinta (30) días calendarios a partir de la notificación de la decisión.⁴

¹ Véase, Anejo 2 del Apéndice del recurso de revisión administrativa, pág. 5.

² Véase, Anejo 3 del Apéndice de la *Oposición a Petición de Revisión Administrativa*, pág. 4.

³ Véanse, Anejos 3 y 4 del Apéndice de la *Oposición a Petición de Revisión Administrativa*, págs. 4-6.

⁴ Véase, Anejo 4 del Apéndice de la *Oposición a Petición de Revisión Administrativa*, págs. 5-6.

La recurrente instó una *Querrela y Solicitud de Remedios Provisionales* a la Junta, en la que alegó que el SRM en represalia y sin su consentimiento, reclasificó el puesto que ocupaba como Asistente Administrativo a uno de mayor complejidad como Analista de Presupuesto y Finanzas, sin proveerle adiestramiento o capacitación. Por último, planteó que fue cesanteada, a pesar de que estaba recibiendo tratamiento de la CFSE y había solicitado acomodo razonable.⁵

La recurrente afirmó que su renuncia a la vista informal no significó una aceptación o consentimiento a la cesantía. Además, argumentó que la cesantía estaba basada en informes inconclusos, ya que el SRM no probó su incapacidad para realizar el trabajo. Por lo tanto, solicitó que se determinara que: (1) no procedía la cesantía por incapacidad debido a que fue un acto de represalia del SRM; (2) no procedía la reclasificación de su puesto; (3) procedía el acomodo razonable; y (4) la imposición al SRM del pago de costas, honorarios por temeridad e intereses.

El SRM alegó que el puesto de la recurrente fue reclasificado como parte de un Plan de Clasificación y Valoración. No obstante, adujo que esta se ausentó a los adiestramientos necesarios para ejercer las funciones de su puesto. El SRM aclaró que la cesantía estuvo basada en la certificación de incapacidad del médico que evaluó a la recurrente. Además, argumentó que esta renunció a la vista informal y no presentó ninguna prueba para refutar la evidencia médica que establece su incapacidad para realizar las funciones de su puesto.⁶

El 25 de octubre de 2013, el Oficial Examinador concedió un término a la recurrente para proveer al recurrido la evidencia médica que controvirtiera su incapacidad para trabajar. Además,

⁵ Véanse, Anejo 1 del Apéndice del recurso de revisión administrativa, págs. 1-4.

⁶ Véanse, Anejo 7 del Apéndice del recurso de revisión administrativa, págs. 23-30.

concedió otro término a este para informar si la recurrente contravirtió el informe de incapacidad.

El 13 de enero de 2014, el foro recurrido emitió una *Resolución y Orden* que contiene el acuerdo siguiente: “las partes informan que se acordó someter a la apelante a evaluación médica por parte de un tercer médico, cuyo costo será sufragado en su totalidad por el SRM. La fecha de la referida evaluación dependerá de la disponibilidad del médico seleccionado. A tenor con el resultado de la referida evaluación, de ser favorable para la empleada, el SRM procederá con la reinstalación de esta, sujeto de diagnóstico emitido. De ser contraria a la apelante, esta se reserva el derecho de analizar y ponderar la situación para emitir su decisión final.”⁷

El 23 de junio de 2014, el foro recurrido emitió una *Resolución y Orden* en la que expresó que las partes acordaron que la recurrente sería reinstalada a su puesto el 23 de junio de 2014, pero quedó pendiente de atender su solicitud de paga por el término que estuvo fuera del empleo.⁸ Ambas partes sometieron memorandos de derecho en apoyo a sus respectivas posiciones. La recurrente planteó que el expediente administrativo carecía de evidencia sustancial para sostener la determinación de incapacidad. La recurrente **negó la incapacidad y admitió que esa controversia no fue objeto de estipulación.** Además, la recurrente argumentó que tenía derecho al pago retroactivo de sus salarios y beneficios como empleada de carrera debido a que la cesantía no estaba sostenida por evidencia sustancial. No obstante, solicitó los beneficios del retiro por incapacidad en caso de que esa decisión fuera sostenida.⁹

⁷ Véase, Anejo 6 del Apéndice de la *Oposición a Petición de Revisión Administrativa*, págs. 9-10.

⁸ Véase, Anejo 23 del Apéndice del recurso de revisión administrativa, pág. 83.

⁹ Véase, Anejo 26 del Apéndice del recurso de revisión administrativa, pág. 107.

El SRM alegó que la cesantía por incapacidad estaba avalada por las evaluaciones médicas que el doctor Lladó hizo a la recurrente. Invocó las disposiciones de la Ley de la SRM vigente a la fecha de los hechos y del Reglamento de Personal y del Manual de Acomodo Razonable que le autorizan a referir a la recurrente a evaluación médica para determinar si estaba apta para realizar las funciones de su puesto. Además, señaló la negativa de la recurrente a ser evaluada por el doctor Santiago y su renuncia a la vista administrativa informal.

El patrono también negó el derecho de la recurrente a recibir retiro del servicio por incapacidad, ya que ese beneficio solo es concedido a los maestros y no es extensivo a otros empleados del SRM. 18 L.P.R.A. sec. 391(z). Igualmente, argumentó que la recurrente nunca reclamó ese derecho, porque siempre negó su incapacidad. El 5 de septiembre de 2014, notificada el 24 de noviembre de 2014, la Junta emitió el dictamen en el que confirmó la decisión del SRM de cesantear a la recurrente y denegó su solicitud de paga por el tiempo que duró su incapacidad.

Según consta en la *Resolución* recurrida, la recurrente estuvo fuera de su trabajo durante cinco (5) meses debido a que el “stress” ocasionado por el volumen de trabajo le impedía ejercer las funciones de su puesto. Como consecuencia de esa condición y de una condición orgánica, se reportó a la CFSE. La CFSE determinó que no estaba capacitada para trabajar y ordenó que permaneciera en descanso. El SRM, en el ejercicio de su facultad legal, refirió a la recurrente a una evaluación con el doctor Lladó. El médico psiquiatra evaluó a la recurrente en dos (2) ocasiones y certificó su incapacidad para ejercer las funciones de su puesto con o sin acomodo razonable. Aun así, el patrono le dio la oportunidad de ser evaluada por un médico ocupacional. No obstante, la

recurrente no asistió a ninguna de las dos (2) evaluaciones pautadas. La recurrente tampoco justificó su incomparecencia.

La Junta expresó que el SRM actuó correctamente al notificar a la recurrente la intención de cesantía, toda vez que su negativa a ser evaluada por un médico ocupacional constituyó una renuncia a la solicitud de acomodo. La Junta concluyó que el SRM, además, cumplió con todas las garantías del debido proceso de ley, ya que la recurrente fue notificada de su derecho a una vista informal previa a la determinación final. La recurrente solicitó la vista, pero posteriormente renunció a ese derecho.

Por otro lado, la Junta destacó que el SRM probó la incapacidad, mediante las evaluaciones que el doctor Lladó hizo a la recurrente. Según la Junta, la recurrente no refutó esa prueba, porque se negó a ser evaluada por un médico ocupacional y no presentó ninguna evidencia para demostrar su capacidad para trabajar. Por el contrario, renunció voluntariamente a la oportunidad de ser escuchada en una vista administrativa informal para rebatir la prueba de incapacidad. La Junta también tomó en consideración que la recurrente recibió los servicios de la CFSE, debido a que el “stress” de su puesto estaba afectando su trabajo, ese organismo determinó su incapacidad para trabajar y la envió a descanso durante unos cinco (5) meses.

En la decisión aquí impugnada, la Junta aclaró que la determinación de capacidad para trabajar que hizo el tercer médico, se circunscribe única y exclusivamente al momento de su evaluación. El foro recurrido sostuvo que esa conclusión no puede retrotraerse a la fecha del referido inicial y, menos aún, al período que duró la cesantía por incapacidad. Además, expresó que la renuncia a la vista informal no prueba ni valida la incapacidad, pero la evidencia médica no refutada por la recurrente, sí demostró que para octubre de 2012 no estaba capacitada para trabajar.

Como consecuencia, resolvió que no tiene derecho a los salarios dejados de recibir durante el tiempo que estuvo separada de su empleo, debido a su condición de incapacidad. Por último, resolvió que tampoco tenía derecho a las medidas provisionales establecidas en la Ley Núm. 91 del 29 de marzo de 2004, 18 L.P.R.A. sec. 291 *et seq.*, debido a que no es maestra y en todo momento alegó que estaba capacitada para trabajar.

Inconforme con el referido dictamen, el 6 de febrero de 2015, la recurrente presentó el recurso de revisión administrativa de epígrafe en el que hace los siguientes señalamientos de error:

Erró la Junta de Síndicos al hacer referencia a Informes del [Dr.] Lladó, dichos informes no fueron sometidos por ninguna de las partes en el caso ante la Junta de Síndicos, ni fueron objeto de ninguna estipulación, por lo que son documentos extrínsecos al caso ante la Junta de Síndicos y ciertamente el Oficial Examinador no podía tomar conocimiento de ello para adjudicar el caso, porque ello constituye una violación al Debido Proceso de Ley.

Erró la Junta de Síndicos al no resolver que la Recurrída como autoridad nominadora tiene el peso de la prueba en cuanto a demostrar que la Recurrente está incapacitada para ejercer las funciones de su puesto con o sin un acomodo razonable.

Erró la Junta de Síndicos al no resolver que la Recurrída no ha presentado evidencia ante la Junta de Síndicos que demuestre que la Apelante estaba al momento de su cesantía o posterior a ello incapacitada a esos efectos.

Erró la Junta de Síndicos al no resolver que la Recurrída no ha presentado evidencia de que la Apelante haya estado incapacitada para ejercer las funciones de su puesto con o sin un acomodo razonable.

Erró la Junta de Síndicos al no resolver que a falta de evidencia en el expediente administrativo sobre la alegada incapacidad imputada a la Apelante, este Honorable Foro debe concluir que la cesantía fue nula y ya que la Apelante es una empleada de carrera, esta tiene derecho al pago retroactivo de sus salarios y beneficios como empleada de carrera desde el momento en que se hizo efectiva la cesantía el 31 de octubre de 2012 hasta la reinstalación a un puesto de carrera.

Erró la Junta de Síndicos al resolver la gran mayoría de las determinaciones de hechos señalados en el

acápites II. RELACION DE HECHOS PROBADOS de la Resolución, ya que los mismos no están basados en estipulaciones de hechos, ni en documentos estipulados y tampoco en testimonio o prueba obtenida luego de celebrada una vista administrativa.

Erró la Junta de Síndicos al no resolver que a falta de evidencia admisible o estipulada en el expediente administrativo sobre la alegada incapacidad imputada a la Apelante, debía concluir que la cesantía fue nula y ya que la Recurrente es una empleada de carrera, esta tiene derecho al pago retroactivo de sus salarios y beneficios como empleada de carrera desde el momento en que se hizo efectiva la cesantía el 31 de octubre de 2012 hasta la reinstalación a un puesto de carrera.

Erró la Junta de Síndicos al no resolver, en la alternativa, en este caso la SRM, como Autoridad Nominadora de la [Sra.] Nieves, la cesó por alegada incapacidad. Y por ello el SRM venía obligado a concederle el retiro del servicio por incapacidad y pagarle una renta vitalicia a la [Sra.] Nieves durante la alegada incapacidad.

Subsecuentemente, el 3 de marzo de 2015, el SRM presentó su *Oposición a Petición de Revisión Administrativa*.

A la luz de los documentos que obran en autos y el tracto procesal antes reseñado, procedemos a exponer el derecho aplicable al caso que nos ocupa.

II.

A.

Constituye norma jurídica firmemente establecida en el ámbito del derecho administrativo que los tribunales deben concederle la mayor deferencia a las decisiones administrativas por gozar las mismas de una presunción de validez, dada la experiencia que se les atribuye a estas. *IFCO Recycling v. Aut. Desp. Sólidos*, 184 D.P.R. 712, 744 (2012); *Torres Santiago v. Depto. Justicia*, 181 D.P.R. 969, 1002 (2011). La anterior normativa se fundamenta en que son los organismos administrativos los que poseen el conocimiento especializado sobre los asuntos que por ley se le han delegado. *Asoc. Fcias. v. Caribe*

Specialty et al. II, 179 D.P.R. 923, 940 (2010); *JP, Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo*, 177 D.P.R. 177, 186 (2009).

En cuanto a las determinaciones de hechos formuladas por la agencia recurrida, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido reiteradamente que, como norma general, los tribunales no intervendrán con estas, siempre y cuando se desprenda del expediente administrativo evidencia sustancial que las sostenga. Al realizar dicha determinación, los tribunales deben utilizar un criterio de razonabilidad y deferencia. *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina*, 185 D.P.R. 800, 821-822 (2012); *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II*, supra. A su vez, la evidencia sustancial es aquella relevante que una mente razonada podría entender adecuada para sostener una conclusión. *Torres Santiago v. Depto. de Justicia*, supra, a la pág. 1003, citando a *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 D.P.R. 69, 76-77 (2004).

Con el propósito de “convencer al tribunal de que la evidencia en la cual se fundamentó la agencia para formular una determinación de hecho no es sustancial, la parte afectada debe demostrar que existe otra prueba en el expediente que reduzca o menoscabe el valor probatorio de la evidencia impugnada, hasta el punto de que no se pueda concluir que la determinación de la agencia fue razonable de acuerdo con la totalidad de la prueba que tuvo ante su consideración”. *Misión Ind. P.R. v. J.P.*, 146 D.P.R. 64, 131 (1998). Véanse, además, *Rebollo v. Yiyi Motors*, supra, a la pág. 77; *Metropolitana S.E. v. A.R.PE.*, 138 D.P.R. 200, 212-213 (1995); *Hilton Hotels v. Junta de Salario Mínimo*, 74 D.P.R. 670, 686-687 (1953).

No obstante, las conclusiones de derecho realizadas por las agencias serán revisables en toda su extensión. *Torres Santiago v. Depto. Justicia*, supra; *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II*, supra. Ahora bien, esto no significa que los tribunales pueden

descartar libremente las conclusiones e interpretaciones de la agencia. *Torres Santiago v. Depto. Justicia*, supra; *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II*, supra; *Otero v. Toyota*, 163 D.P.R. 716, 728 (2005).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expuesto que “[l]a deferencia reconocida a las decisiones de las agencias administrativas habrá de ceder, solamente, cuando la misma no esté basada en evidencia sustancial, cuando la agencia ha errado en la aplicación de la ley y cuando su actuación resulte ser una arbitraria, irrazonable o ilegal”. *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina*, supra, a la pág. 822. Véase, además, *Otero v. Toyota*, supra. Igualmente, el Tribunal Supremo ha clarificado que la deferencia concedida a las agencias administrativas únicamente cederá cuando: (1) la determinación administrativa no está basada en evidencia sustancial; (2) el organismo administrativo ha errado en la aplicación o interpretación de las leyes o los reglamentos que se le ha encomendado administrar; (3) cuando el organismo administrativo actúa arbitraria, irrazonable o ilegalmente, realizando determinaciones carentes de una base racional; o (4) cuando la actuación administrativa lesiona derechos constitucionales fundamentales. *IFCO Recycling, Inc. v. Aut. Desp. Sólidos*, supra, a las págs. 744-745, citando a *Empresas Ferrer v. A.R.PE.*, 172 D.P.R. 254, 264 (2007).

B.

La Ley Núm. 91, supra, creó el Sistema de Retiro de Maestros como una agencia del gobierno central excluida de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público y sus reglamentos con excepción de las áreas esenciales al principio del mérito. Art. 5 de la Ley Núm. 91, supra, 18 L.P.R.A. sec. 391 (c).

La legislación del SRM establece que todo maestro retirado del servicio por incapacidad, tendrá derecho a una renta anual vitalicia. Todo maestro que se incapacite en el curso y como consecuencia de su trabajo, después de haber servido cinco (5) años o aun cuando la incapacidad no esté relacionada al trabajo, tendrá derecho a recibir el retiro del servicio por incapacidad. Este derecho podrá ser solicitado por el maestro o por la autoridad nominadora y mediante la aprobación del SRM. Arts. 29, 31 y 32 de la Ley 91, *supra*, 18 L.P.R.A. secs. 391(x), (y), (z).

Las garantías del debido proceso de ley están cobijadas en la Constitución de Puerto Rico y en la Constitución de Estados Unidos. El Estado tiene la obligación constitucional de garantizar que la interferencia con los intereses de libertad y propiedad del individuo se realice mediante un procedimiento justo y equitativo. La protección que ofrece el debido proceso de ley entra en juego cuando se atenta contra un interés individual de libertad o propiedad. Los empleados públicos de carrera tienen un interés propietario sobre sus plazas y como consecuencia, son acreedores de un debido proceso de ley. El cumplimiento de esa garantía constitucional hace necesario: (1) la notificación adecuada del proceso; (2) procesos ante un juez imparcial; (3) oportunidad de ser oído; (4) derecho a contrainterrogar testigos y examinar la evidencia presentada en su contra; (5) tener asistencia de abogado; y (6) que la decisión se base en el expediente. Para intervenir con el derecho propietario que ostentan los empleados públicos es necesario celebrar una vista informal previa en la que el empleado tenga la oportunidad de ser escuchado. *González Segarra v. CFSE*, 188 D.P.R. 252, 278-279 (2013).

El principio del mérito postula que los empleados públicos se seleccionarán y retendrán exclusivamente en consideración a sus méritos e idoneidad. El logro de este objetivo requiere que los

empleados del Gobierno de Puerto Rico sean los más aptos y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido y retenido en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad.

González Segarra v. CFSE, supra, a la pág. 280.

El Artículo 10 del Reglamento de Personal del Sistema de Retiro para Maestros, Reglamento Núm. 7566 del 12 de septiembre de 2008, establece que los empleados de carrera con *status* regular de esa dependencia tendrán seguridad en el empleo siempre que satisfagan los criterios de productividad, eficacia, hábitos, actitudes, orden, disciplina que deben prevalecer en el SRM. Estos criterios están basados en una serie de factores que incluyen las funciones de los puestos, deberes y obligaciones que debe cumplir cada empleado del SRM. Se señala como uno de estos factores, el “realizar eficientemente y con diligencia las tareas y funciones asignadas a su puesto y otras compatibles que le sean asignadas”.

El SRM establecerá un sistema de evaluación periódica de sus empleados para determinar si satisfacen los criterios de productividad, eficiencia, hábitos, actitudes, orden y disciplina que deben prevalecer. Este sistema estará basado en los criterios de productividad y eficiencia necesarios para la evaluación de los empleados conforme a los deberes esenciales de sus puestos. Art. 10, Sec. 10.2 del Reglamento Núm. 7566, *supra*.

Por su parte, la Sección 10.5(2) del Artículo 10 faculta al SRM a cesantear a un empleado, sin que se entienda como una destitución, si determina que está física o mentalmente impedido para desempeñar las funciones esenciales del puesto que ocupa con o sin acomodo razonable. La autoridad nominadora podrá requerir que se someta a un examen médico, si existe evidencia de problemas en la ejecución de sus tareas o de seguridad. El examen estará a cargo de un médico seleccionado por el SRM, sin costo alguno para el empleado. La incapacidad física o mental del

empleado para realizar las funciones de su puesto puede presumirse cuando existe una baja notable en la productividad, un ausentismo marcado por enfermedad, o un patrón irracional en la conducta. El director ejecutivo podrá requerir al empleado que produzca evidencia para medir su habilidad actual para desempeñar de forma segura las funciones esenciales de su puesto y requerirle que se someta a un examen médico, psicológico o psiquiátrico. El SRM asumirá los costos y la negativa del empleado a someterse a dicho examen podrá servir como una presunción de incapacidad. El empleado será notificado de su derecho a una vista administrativa.

El SRM podrá decretar la cesantía, si luego de la vista, determina que el empleado no está cualificado para desempeñar las funciones esenciales de su puesto, con o sin acomodo razonable. La notificación de la decisión será por escrito con no menos de treinta (30) días de antelación a la fecha de efectividad y advertirá su derecho a apelar al foro apelativo correspondiente. Véase, Sec. 10.5(2) del Artículo 10 del Reglamento Núm. 7566, *supra*.

Conforme al marco doctrinal antes aludido, procedemos a resolver las controversias planteadas en el recurso ante nuestra consideración.

III.

En el recurso de epígrafe, la recurrente hizo ocho (8) señalamientos de error que discutió en conjunto y de manera escueta. No obstante, las controversias planteadas se reducen a determinar si: (1) en el expediente administrativo existe evidencia sustancial para sostener la resolución recurrida, o si por el contrario la recurrente probó que existe otra prueba que derrota la deferencia de la decisión emitida por la Junta; (2) si la recurrente tiene derecho a la paga de los salarios correspondiente al tiempo

en que estuvo cesanteada por incapacidad; y (3) si la recurrente tiene derecho a los beneficios por incapacidad provistos en la Ley Núm. 91, *supra*.

De entrada, la recurrente alegó que en el récord administrativo no existe evidencia sustancial para sostener la determinación de cesantía debido a que no se presentaron los informes médicos en los que el doctor Lladó certificó la incapacidad para trabajar. El planteamiento de la recurrente es incorrecto, ya que los informes del doctor Lladó sí fueron presentados como evidencia durante el proceso administrativo. El 29 de agosto de 2012, la recurrente tuvo la oportunidad de examinar el expediente administrativo y de obtener copia de sus documentos, entre los que se incluyen los informes del doctor Lladó. No obstante, posteriormente renunció a la vista informal en la que tenía la oportunidad de refutar los informes de incapacidad y presentar evidencia sobre su capacidad para trabajar.

La recurrente no demostró que en el expediente administrativo, examinado en su totalidad, existe otra prueba que menoscabe o reduce el peso y el valor probatorio de la evidencia sustancial que sostiene la decisión recurrida. Por el contrario, entendemos que el foro recurrido actuó de acuerdo al “expertise” del que goza la interpretación y aplicación de la ley y los reglamentos que le corresponde poner en vigor. Luego de estudiar minuciosamente el expediente ante nuestra consideración, es innegable que la decisión recurrida está basada en la evidencia sustancial que forma parte de la totalidad del récord administrativo y que no fue refutada por la recurrente.

A tales efectos, el expediente administrativo evidencia que el SRM refirió a la recurrente a evaluaciones médicas debido a su reclamo de que el “stress” ocasionado por el volumen de trabajo, le impedía ejercer las funciones de su puesto y su solicitud de

acomodo razonable. El 27 de octubre de 2011, la recurrente se reportó a la CFSE por una condición orgánica y fue enviada a descansar. El 20 de diciembre de 2011 también fue puesta en descanso por una condición emocional de la cual fue dada de alta el 20 de enero de 2012, pero con tratamiento médico. No obstante, permaneció en descanso por su condición orgánica y estuvo unos cinco (5) meses sin trabajar porque no podía ejercer las funciones de su puesto.

El 12 de febrero de 2012, el médico psiquiatra al que fue referida por el SRM determinó que no estaba apta para realizar las tareas esenciales de su puesto, con o sin acomodo razonable. El 18 de junio de 2012, el doctor Lladó hizo una segunda evaluación en la que concluyó que aún no estaba apta para llevar a cabo las tareas esenciales de su puesto, con o sin acomodo razonable.

El patrono le dio la oportunidad de ser evaluada por un médico ocupacional. Sin embargo, la recurrente no asistió a la evaluación con el doctor Santiago el 19 de julio de 2012. El SRM la refirió a una segunda cita con el doctor Santiago. La recurrente tampoco acudió a esa cita y no justificó su incomparecencia.

El 3 de agosto de 2012, el SRM activó la presunción de incapacidad establecida en el Reglamento de Personal y notificó a la recurrente la “intención de cesantía”, en vista de su negativa a ser evaluada por un médico ocupacional. La notificación cumplió con las garantías del debido proceso de ley, ya que fue informada de su derecho a una vista administrativa informal para presentar evidencia médica que refutara la determinación sobre su condición emocional y su incapacidad para trabajar.

La recurrente solicitó una vista administrativa informal para demostrar su capacidad para trabajar mediante un acomodo razonable. No obstante, como expresamos anteriormente, el 30 de agosto de 2012 renunció a la vista informal. El SRM, en ausencia

de prueba que refutara la incapacidad, determinó que la cesantía sería efectiva el 31 de octubre de 2012.

La decisión de cesantía advirtió a la recurrente su derecho a presentar una querrela a la Junta. La recurrente ejerció ese derecho y cuestionó la decisión previa ante la Junta, donde solicitó una vista formal. Sin embargo, consintió a ser evaluada por un tercer médico, para determinar si estaba capacitada para volver a trabajar. Las partes acordaron que sería reinstalada de determinarse su capacidad, pero de acuerdo al diagnóstico emitido. Estas no estipularon que la determinación de capacidad sería retroactiva al 31 de octubre de 2012, fecha de la cesantía por incapacidad y que fuera extensiva al 23 de junio de 2014, cuando se ordenó la reinstalación. Por esa razón, la determinación de capacidad no tiene ningún efecto sobre la determinación de cesantía por incapacidad que hizo el SRM. Como bien señala la propia recurrente, nunca se estipuló su capacidad o incapacidad para trabajar durante el tiempo de la cesantía.

El tracto procesal antes reseñado evidencia que la decisión de la Junta de confirmar la determinación de incapacidad de la recurrente está fundamentada en evidencia sustancial no controvertida por la recurrente. Esta renunció a la vista administrativa informal donde tenía la oportunidad de refutar las evaluaciones médicas en las que se fundamentó la determinación de incapacidad. Además, se negó a ser evaluada por un médico ocupacional, a pesar de que solicitó un acomodo razonable y a que alegó que el *stress* laboral no le permitía realizar las funciones de su puesto. Asimismo, no podemos obviar que se reportó a la CFSE y estuvo cinco (5) meses en descanso, toda vez que sus condiciones orgánicas y emocionales le impedían trabajar.

Durante el proceso apelativo ante la Junta, tampoco se realizó la vista formal debido a que la recurrente estipuló

someterse a una tercera evaluación médica para determinar si estaba capacitada para trabajar. Sin embargo, como indicáramos, no estipuló que esa evaluación fuera retroactiva al tiempo que duró la incapacidad y tampoco presentó evidencia para refutar las evaluaciones del doctor Lladó en la que se fundamentó la cesantía.

De otra parte, la *Resolución* recurrida salvaguarda el cumplimiento de las garantías del debido proceso de ley. La recurrente fue notificada adecuadamente del proceso ante un examinador imparcial, tuvo la oportunidad de ser oída, de conocer y refutar la evidencia en su contra y presentar prueba a su favor, estuvo asistida por su abogado y la decisión está fundamentada en evidencia sustancial que forma parte de la totalidad del expediente administrativo.

A tenor con lo discutido previamente, también es forzoso concluir que la recurrente no tiene derecho a los salarios dejados de recibir durante el tiempo que estuvo separada de su empleo debido a que no presentó evidencia para refutar la incapacidad. La determinación del tercer médico sobre la capacidad de la recurrente para trabajar se circunscribe única y exclusivamente al momento de esa evaluación y para efectos de la reinstalación. Por último, coincidimos con el foro administrativo en que la recurrente no tiene derecho a los derechos por incapacidad establecidos en la Ley Núm. 91, *supra*, debido a que no es maestra. Su reclamo también es contradictorio porque siempre negó incapacidad y alegó capacidad para trabajar.

Ante la ausencia de prueba que establezca que el foro recurrido, actuó de forma arbitraria, ilegal, irrazonable, fuera de contexto o huérfana de evidencia sustancial, estamos obligados a reconocer la deferencia que merece la determinación de la Junta. Por lo tanto, procede confirmar el dictamen emitido por la Junta en el presente caso.

IV.

Por todas las razones antes expuestas, se confirma la *Resolución* recurrida.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones