

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VIII

WANDA SOTO RIVERA

APELADOS

v.

METRO PAVIA, H/N/C
HOSPITAL PEREA
MAYAGÜEZ

APELANTE

KLAN202000367

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de San
Sebastián

Caso Núm.:
A2CI201800149

SOBRE:

DESPIDO
INJUSTIFICADO

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Juez Brignoni Mártir y la Juez Grana Martínez

Brignoni Mártir, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de marzo de 2021.

Comparece Metro Pavía h/n/c Hospital Perea de Mayagüez, (en lo sucesivo, Hospital Perea o la parte apelante), y solicita la revocación de la *Sentencia Sumaria Parcial* emitida el 26 de febrero de 2020 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Sebastián, (TPI o foro primario), notificada el 11 de marzo de ese año. Mediante la referida *Sentencia Sumaria Parcial*, el foro primario declaró Ha Lugar la querrela por despido injustificado y violación Artículo 5A de la *Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*, Ley 45-1935, 11 LPRA sec. 7, presentada por la Sra. Wanda Soto Rivera (en lo sucesivo, señora Soto Rivera o la apelada), y concluyó que el Hospital Perea, violó el período de reserva de empleo establecido en el Artículo 5A de Ley 45-1935, y que el despido de la apelada fue injustificado.

Por los fundamentos que pasamos a exponer, REVOCAMOS la *Sentencia Sumaria Parcial* apelada por el Hospital Perea, y desestimamos la totalidad de la demanda.

I

El 30 de septiembre de 2016, la señora Soto Rivera sufrió un accidente ocupacional mientras trabajaba como enfermera práctica en el Hospital Perea. **Esta se encontraba ejerciendo sus funciones como enfermera y se lastimó la espalda baja mientras atendía a un paciente.** La apelada culminó su jornada de ese día y en ese momento no notificó a nadie del accidente ocurrido.

El 14 de noviembre de 2016, la señora Soto Rivera fue examinada por primera vez en la CFSE. A partir de esa fecha, 14 de noviembre de 2016, la CFSE le ordenó descanso a la apelada. Posteriormente, a consecuencia del accidente ocurrido el 30 de septiembre de 2016, la CFSE le diagnosticó a la señora Soto Rivera una condición emocional relacionada de depresión severa.

El 28 de enero de 2017, la señora Soto Rivera fue intervenida quirúrgicamente de su lesión en el área lumbar. Luego de dicha intervención, la apelada continuó recibiendo tratamiento en la CFSE en descanso consecutivo. La señora Soto Rivera continuó recibiendo tratamiento en descanso por la CFSE por periodos ininterrumpidos.

Finalmente, mediante la Decisión del Administrador sobre Tratamiento Médico, fechada **5 de octubre de 2017**, la CFSE autorizó a trabajar a la apelada a partir del **21 de octubre de 2017**.

Así las cosas, mediante carta fechada **18 de octubre de 2017**, el Hospital **Perea** le comunicó a la señora Soto Rivera que su plaza quedaba vacante, toda vez que el período de reserva de empleo había vencido.

No conforme, el **28 de marzo de 2018** la señora Soto Rivera presentó ante el foro primario, querrela por despido injustificado contra el Hospital **Perea**, al amparo de la Ley Núm. 80-1976; de discrimen por incapacidad, al amparo de la Ley Núm.44-1985 y por represalias, al amparo de la *Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*, Ley Núm. 45-1935, y de la *Ley Antirepresalias*, Ley Núm.115-1991.

El 30 de noviembre de 2018 se tomó deposición a la señora Soto Rivera.

El 5 de agosto de 2019, el Hospital Perea presentó *Moción Solicitando Sentencia Sumaria* mediante la cual solicitó la desestimación de la causa de acción presentada por la apelada por no haber hechos incontrovertidos y proceder la desestimación en estricto derecho. En esencia, el Hospital Perea sostuvo que el término de reserva de empleo dispuesto por la Ley Núm. 45-1935 comenzó a decursar desde la fecha del accidente y no desde la fecha en que la CFSE recomendó descanso a la señora Soto Rivera o desde que esta fue declarada inhabilitada para trabajar.

El 3 de octubre de 2019, la señora Soto Rivera presentó *Réplica a Solicitud de Sentencia Sumaria y Solicitando Sentencia Sumaria Parcial a favor de la Querellante*, a la que a su vez se opuso el Hospital **Perea** oportunamente mediante *Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*.

El 26 de febrero de 2020, el foro primario emitió *Sentencia Sumaria Parcial* en la que resolvió que la controversia de derecho **se circunscribe** a determinar la fecha en que comenzó a decursar el término de caducidad de reserva de empleo dispuesto por la Ley Núm. 45-1935. **Dictaminó** que, en el presente caso, dicho término empezó a decursar a partir de la fecha en que finalmente la apelada se reportó al CSFE y fue declarada inhabilitada para trabajar y no la fecha el accidente. En la *Sentencia Sumaria Parcial* emitida, el foro primario hizo varias determinaciones de hechos incontrovertidos, de los cuales destacamos por su pertinencia, los siguientes:

DETERMINACIONES DE HECHOS

1. La Sra. Wanda Soto (en adelante, "Querellante) comenzó a trabajar para el Hospital el 9 de febrero de 2013, bajo la clasificación de Enfermera Práctica (LPN) ello en periodo probatorio.
2. La Querellante fue nombrada en calidad de empleada regular el 20 de mayo de 2013.
3. ...

4.
5.
6.
7.
8.
9. ...
10.
11. ...
12. ...
13. ...
14. ...
15. Entre las funciones esenciales de una enfermera práctica se encuentran, levantar pacientes, así como hacer fuerza física de otras maneras.
16. **Allá para el 30 de septiembre de 2016, la Querellante sufrió un accidente laboral mientras laboraba como enfermera práctica en el Hospital al levantar aun paciente para bañarlo.**
17. **En ese momento, no obstante sentir el fuerte dolor, culminó su jornada.**
18. Posterior a sentir la lesión, y continuar trabajando su turno, la Querellante no notificó a nadie del accidente ocurrido.
19. El 1 de octubre de 2016, la Querellante visitó un Quiropráctico, por motivos de la lesión ocurrida el 30 de septiembre de 2016 y éste le suscribió un certificado médico donde se ordenaba descanso hasta el 9 de octubre de 2016.
20. Posteriormente, lo alegado en el párrafo anterior no fue hasta el 7 de noviembre de 2016, que la Querellante acudió a sala de emergencias por el dolor de espalda que seguía sintiendo.
21. **La Querellante fue examinada por primera vez en la CFSE el 14 de noviembre de 2016. Allí indicó que la razón por la que estaba solicitando los servicios fue por un accidente laboral ocurrido el 30 de septiembre de 2016. En ese momento se le ordenó descanso.**
22. **La Querellante admitió que, a consecuencia del mismo accidente del 30 de septiembre de 2016, posteriormente la CFSE le diagnosticó una condición emocional relacionada de depresión severa.**
23. Posteriormente, la querellante se mantuvo entregando ya sea a su supervisora o a la coordinadora del departamento sus documentos de la CFSE donde se indicaba el descanso ordenado el cual fue consecutivo.
24. **Así las cosas, la querellante fue intervenida quirúrgicamente de su lesión en el área lumbar el 28 de enero de 2017.**

25. Posterior a la intervención quirúrgica la Querellante continuó recibiendo tratamiento de la CFSE en descanso consecutivo tanto por su condición primaria (lumbar) como su condición secundaria relacionada (emocional-depresión severa).
26. Así las cosas, el 10 de agosto de 2017, la querellante entregó en el Hospital una Decisión del Administrador Sobre Tratamiento Médico que disponía descanso por la condición primaria (lumbar) hasta el 28 de agosto de 2017, con tratamiento mientras trabajaba desde 29 de agosto de 2017.
27. Asimismo, el 01 de septiembre de 2017, la querellante entregó en el hospital una decisión del administrador sobre Tratamiento Médico que disponía descanso por la condición secundaria (emocional) hasta el 26 de septiembre de 2017, con tratamiento mientras trabaja desde el 27 de septiembre de 2017.
28. El 29 de septiembre de 2017, la querellante entregó en el Hospital una Decisión del Administrador sobre Tratamiento Médico que disponía descanso por la condición secundaria (emocional) hasta el 07 de octubre de 2017, con tratamiento mientras trabaja desde el 8 de octubre de 2017.
29. Mediante una Decisión del Administrador sobre Tratamiento Médico fechada el 05 de octubre de 2017, dicho organismo establece que la Querellante se le ordenó descanso médico post quirúrgico desde el 26 de septiembre de 2017 hasta el 26 de octubre de 2017, comenzando a trabajar el 27 de octubre de 2017.
30. Con fecha 16 de octubre de 2017, la CFSE envió una comunicación a la atención del Hospital mediante la cual expresaba sus recomendaciones en relación con la Querellante.
31. Posterior a ello la Querellante recibió vía correo certificado una carta fechada 18 de octubre de 2017, mediante la cual el Hospital le indicaba a la Querellante que su plaza quedaba vacante toda vez que había vencido el periodo de reserva de empleo y la Querellante no había podido regresar a trabajar.
32. Una segunda carta con el mismo contenido fue enviada a la Querellante fechada 28 de noviembre de 2017.
(Énfasis suplido).

A base de estas determinaciones de hechos incontrovertidos, las cuales adoptamos, el TPI resolvió en la *Sentencia Sumaria Parcial* que como la señora Soto Rivera trabajó periodos entre la fecha del accidente, **30 de septiembre de 2016** y el **14 de noviembre de 2016**- fecha en que finalmente la apelada se reporta al CSFE y es declarada inhabilitada para trabajar- el término de caducidad de reserva de empleo comenzó a decursar el **14 de noviembre de 2016** y vencía el **9 de noviembre de 2017**. Razonó el TPI que la señora Soto Rivera fue despedida mediante carta de **18 de octubre de 2017** y que dicho despido estuvo fundado en que había caducado el tiempo de reserva de empleo, cuando este en realidad vencía el 9 de noviembre de 2017. En atención a dicho razonamiento, concluyó el

foro primario que el Hospital **Perea** incurrió en un despido injustificado, en violación al Art. 5-A de la Ley Núm.45-1935.

Inconforme, el Hospital Perea presentó el recurso de epígrafe y señala la comisión de los siguientes errores por parte del foro primario:

PRIMER ERROR: EL HONORABLE TPI COMETIÓ GRAVE ERROR MANIFIESTO DE DERECHO AL RESOLVER QUE EL PERIODO DE RESERVA DE EMPLEO CONCEDIDO BAJO EL ARTÍCULO 5A DE LA LEY NÚM. 45-1935 COMIENZA A DECURSAR DESDE LA FECHA EN QUE EL EMPLEADO LESIONADO, EN ESTE CASO LA QUERELLANTE, LE FUE ORDENADO DESCANSO POR LA CFSE Y NO DESDE LA FECHA DEL ACCIDENTE, CONTRARIO AL LENGUAJE CLARO DE LA PROPIA DISPOSICIÓN ESTATUTARIA.

SEGUNDO ERROR: EL HONORABLE TPI COMETIÓ GRAVE ERROR MANIFIESTO DE DERECHO AL IGNORAR LA JURISPRUDENCIA ESTABLECIDA MEDIANTE OPINIÓN POR EL TSPR QUE RESUELVE QUE EL PERIODO DE RESERVA DE EMPLEO CONCEDIDO BAJO EL ARTÍCULO 5A DE LA LEY NÚM. 45-1935 COMIENZA A DECURSAR DESDE LA FECHA DEL ACCIDENTE, SIGUIENDO UNA SENTENCIA QUE NO CONSTITUYE PRECEDENTE Y QUE ADEMÁS ES DISTINGUIBLE DE LOS HECHOS DEL CASO DE EPÍGRAFE.

TERCER ERROR: EL HONORABLE TPI COMETIÓ GRAVE ERROR MANIFIESTO DE DERECHO AL RAZONAR QUE EL PERIODO EN QUE LA QUERELLANTE DECIDIÓ VOLUNTARIAMENTE CONTINUAR TRABAJANDO PESE A SENTIR DOLOR DESDE EL DÍA DEL ACCIDENTE Y SIN COMUNICARLE NADA A SU PATRONO, NO DEBE COMPUTARSE PARA EFECTOS DE PERIODO DE RESERVA DISPUESTO EN LA LEY 45-1935, SINO DESDE QUE LA QUERELLANTE FINALMENTE DECIDIÓ IR A LA CFSE Y DICHO ENTE LE ORDENÓ DESCANSO.

El 2 de septiembre de 2020, la señora Soto Rivera presentó su *Alegato*. En ajustada síntesis la apelada sostiene que la doctrina establece que el término de reserva de empleo por 360 días comienza a decursar desde que el obrero es declarado inhabilitado para trabajar y no desde la fecha el accidente. Razona que es un hecho incontrovertido que fue puesta en descanso y declarada inhabilitada el 14 de noviembre de 2016, por lo que fue a partir de esa fecha que comenzó a decursar el término de reserva de empleo, el cual no había vencido al momento de su despido.

Examinados los escritos e las partes, estamos en posición de resolver.

II

A. Sentencia Sumaria

Las Reglas 36.1 y 36.2 de Procedimiento Civil autorizan a los tribunales a dictar sentencia de forma sumaria si mediante declaraciones juradas u otro tipo de prueba se demuestra la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1 y R. 36.2. “La sentencia sumaria es un mecanismo procesal extraordinario que tiene el propósito de facilitar la solución justa, rápida y económica de los litigios civiles que no presenten controversias genuinas de hechos materiales y, por tanto, no ameritan la celebración de un juicio en su fondo”. *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 DPR 599 (2000); véase, además, *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664 (2018). Llamamos hechos materiales a aquéllos que pueden afectar el resultado de la reclamación, de conformidad con el derecho sustantivo aplicable. *Bobé et al. v. UBS Financial Service*, 198 DPR 6 (2017); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010).

La controversia sobre el hecho material debe ser real, por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una solicitud de sentencia sumaria.

Al respecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que:

[u]na controversia no es siempre real o sustancial, o genuina. La controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. La fórmula, debe ser, por lo tanto, que la moción de sentencia sumaria adecuadamente presentada sólo puede negarse si la parte que se opone a ella presenta una oposición basada en hechos que puedan mover a un juez a resolver a su favor. Si el juez se convence de que no existe una posibilidad de que escuchar lo que lee no podrá a conducirlo a una decisión a favor de esa parte, debe dictar sentencia sumaria. (Cita omitida.) *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*.

El criterio rector, pues, al momento de considerar la procedencia de un dictamen sumario, es que no haya controversia sobre los hechos esenciales y pertinentes, según alegados por las partes en sus respectivas solicitudes y oposiciones, y que sólo reste aplicar el derecho. *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929 (2018); *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656 (2017). “La sentencia sumaria sólo debe dictarse en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad sobre todos los hechos pertinentes”. *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714

(1986). Si existe duda sobre la existencia de una controversia, debe resolverse contra la parte que solicita que se dicte sentencia sumaria a su favor. *Íd.* Lo anterior se basa en que este mecanismo es un remedio discrecional y su uso debe ser medido. *Nissen Holland v. Genthaller*, 172 DPR 503 (2007).

Para derrotar la sentencia sumaria la parte promovida deberá presentar declaraciones juradas y documentos que controviertan los hechos presentados por la parte promovente. *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881 (1994). Ésta no debe cruzarse de brazos pues, de hacerlo, corre el riesgo de que se acoja la solicitud de sentencia sumaria y se resuelva en su contra. *Ramos Pérez v. Univisión, supra.* La parte promovida está obligada a contestar detallada y específicamente los hechos pertinentes que demuestren que existe una controversia real y sustancial que amerita dilucidarse en un juicio plenario. *Íd.*

Cuando la solicitud de sentencia sumaria esté sustentada con declaraciones juradas o con otra prueba, la parte opositora no puede descansar en meras alegaciones, sino que debe proveer evidencia sustancial de los hechos que están en disputa. *Ramos Pérez v. Univisión, supra.* Claro está, “el sólo hecho de no haberse opuesto con evidencia que controvierta la presentada por el promovente no implica que necesariamente proceda la sentencia sumaria o que el promovente tenga derecho a que se dicte a su favor”. *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell, supra.* No obstante, el promovido deberá establecer una controversia real de hechos, mediante la presentación de prueba que apoye sus alegaciones o estableciendo una controversia sustancial sobre la credibilidad de los testimonios jurados que presentó la parte promovente. *Ramos Pérez v. Univisión, supra.*

Al momento de enfrentarse ante una solicitud de sentencia sumaria, el tribunal deberá presumir como ciertos los hechos no controvertidos que surjan de los documentos que acompañan la solicitud. *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., supra.* En su examen, el tribunal analiza los

documentos que acompañan la moción que solicita la sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición, y aquéllos que obren en el expediente del tribunal; y determina si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *S.L.G. v. S.L.G.*, 150 DPR 171 (2000). Se abstendrá de dictar sentencia sumaria cuando: (1) existan hechos materiales controvertidos; (2) existan alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surja de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material, o (4) como cuestión de derecho no proceda. *Íd.* También, un tribunal declarará sin lugar una solicitud de sentencia sumaria cuando haya elementos subjetivos o de credibilidad y éstos constituyan un factor esencial en la resolución de la controversia presentada. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914 (2010); *Carpets & Rugs v. Tropical Reps.*, 175 DPR 615 (2009). Sin embargo, esto no impide la utilización del mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que requieren elementos subjetivos o de intención, cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales. *López v. Miranda*, 166 DPR 546 (2005). De igual modo, dado que una moción de sentencia sumaria ejerce un efecto importante en el litigio, independientemente del modo en que sea adjudicada por el tribunal de instancia, precisa que dicho foro sea el que determine “los hechos que han quedado incontrovertidos y aquéllos que aún están en controversia”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, Inc.*, 193 DPR 100 (2015).

En lo relativo al ejercicio de la facultad revisora de este Tribunal de Apelaciones, el Tribunal Supremo expresó que este foro intermedio está en la misma posición del tribunal primario al momento de revisar las solicitudes para que se dicte sentencia sumaria. En ese sentido, aplicamos los mismos criterios de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y la jurisprudencia; y ello de la manera más favorable a la parte que se opuso

a la solicitud. Nuestro examen está limitado a la consideración de la evidencia que las partes presentaron ante el foro de primera instancia. Debemos revisar que los escritos cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Además, examinamos si en realidad existen hechos materiales en controversia. Finalmente, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, revisamos si la primera instancia judicial aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

B. La Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, y la Reserva de Empleo

La Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, 11 LPRA sec. 1 *et seq.*, es una legislación de carácter remedial que consagra garantías y beneficios al obrero que haya sufrido un accidente o enfermedad ocupacional en el escenario del trabajo. *Rivera v. Blanco Vélez Stores*, 155 DPR 460, 466 (2001).

Dicho estatuto requiere que el obrero haya padecido un accidente en el empleo para gozar de los derechos allí establecidos, siempre y cuando la condición o lesión del obrero sobrevenga como resultado de un acto o función inherente al trabajo, que haya ocurrido en el curso de este y que resulte como consecuencia del mismo. 11 LPRA sec. 2. De incumplir con los criterios antes expuestos, la condición o accidente del obrero no puede catalogarse como ocupacional y por tanto no es compensable bajo la mencionada Ley. *Díaz Ortiz v. F.S.E.*, 126 DPR 32 (1990).

En lo aquí pertinente, el Art. 5A de la referida Ley Núm. 45, *supra*, dispone lo siguiente:

En los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de este capítulo, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

- 1. Que el obrero o empleado requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuere dado de alta o fuere**

autorizado a trabajar con derecho a tratamiento, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha del accidente, o seis (6) meses en el caso de patrono con quince (15) empleados o menos a la fecha del accidente;

2. Que el obrero o empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono su reposición, y
3. Que dicho empleo subsista en el momento en que el obrero o empleado solicite su reposición. (Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo está vacante o lo ocupe otro obrero o empleado. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro obrero o empleado dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.)

Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de esta sección vendrá obligado a pagar al obrero o empleado o a sus beneficiarios los salarios que dicho obrero o empleado o a sus beneficiarios los salarios que dicho obrero o empleado hubiere devengado de haber sido reinstalado, además le responderá de todos los danos y perjuicios que le haya ocasionado. El obrero o empleado, o sus beneficiarios, podrán instar y tramitar la correspondiente reclamación de reinstalación y/o de daños en corte por acción ordinaria o mediante el procedimiento para reclamación de salarios, establecido en las secs. 3128 a 3132 del Título 32. 11 LPRA sec. 7 (Énfasis suplido)

La referida disposición antes mencionada, provee una reserva de empleo de doce (12) meses a favor del obrero que ve reducida su capacidad para desempeñarse en su empleo a consecuencia del accidente en el trabajo. Este término de doce (12) meses equivale a trescientos sesenta (360) días, contados desde la fecha del accidente. *Torres v. Star Kist Caribe, Inc.*, 134 DPR 1024 (1994), nota al calce núm. 4. En síntesis, esta legislación busca armonizar los derechos tanto del obrero como del patrono, en la medida en que le garantiza al empleado lesionado ciertas salvaguardas dentro de su trabajo, y protege, por su parte, los intereses pecuniarios del patrono. *Santos et. al., v Lederle*, 153 DPR 812 (2001). De esta forma, también pretende prevenir la actuación injustificada en contra del obrero lesionado en el ámbito laboral, sin imponerle una carga irrazonable al patrono.

Despedir a un empleado por razón de su incapacidad física y/o mental para realizar las funciones de su puesto, o para asistir regularmente a su empleo, no se justifica en los casos en que el obrero se incapacita

temporalmente por razón de un accidente o una enfermedad ocupacional. *Cuevas v. Ethicon Div. of J&J Prof. Co.*, 148 DPR 839, 845 (1999). A través de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo se viabiliza una herramienta que reconoce el derecho constitucional de los trabajadores en Puerto Rico a recibir protección contra riesgos en su salud e integridad personal. *Torres v. Star Kist Caribe, Inc.*, 134 DPR 1024, 1028-1029 (1994). Esto a través de un sistema de seguridad social de lesiones en el empleo. 11 LPRA § 1a. Conforme la Ley, el patrono está obligado a reservar el empleo a un obrero que sufre inhabilidad para trabajar, consecuencia de un accidente o enfermedad relacionada al trabajo. El empleo reservado es aquel que el obrero tenía al momento de ocurrir el accidente o enfermedad. La reserva del empleo tiene un término de caducidad de doce meses, o 360 días a partir de ese mismo momento. 11 LPRA § 7; *Rivera v. Blanco*, 155 DPR 460, 468-469 (2001).¹ Este periodo transcurre desde la fecha del accidente y no desde que el Fondo del Seguro ordene el descanso. ***Cuevas v. Ethicon Div. of J&J Prof. Co.*, supra, págs. 850-851.** La solicitud de reinstalación tiene que hacerse dentro de los doce (12) meses a partir de la fecha cuando ocurrió el accidente o la enfermedad laboral. Luego de transcurrido este término, el patrono puede despedir al empleado, si éste aún no ha sido dado de alta del F.S.E. La legislatura estimó razonable dicho período para proteger el derecho del trabajador a retener su empleo, estableciendo así un balance entre los derechos del patrono y los del empleado lesionado. *García v. Darex P.R.Inc.*, supra, Ésta no tuvo la intención de establecer una obligación al patrono de reservar el empleo del obrero indefinidamente.” *Torres v. Star Kist Caribe, Inc.*, supra, págs. 1032-1033. Si el Fondo lo da de alta, pero sufre una recaída, sin mediar intervención de causa ajena al accidente o enfermedad inicial, los doce meses se computarán desde el accidente original. *Carrión Lamoutte v.*

¹ El término de doce meses corresponde a 360 días en virtud del Artículo 8 del Código Civil. Este lee en lo pertinente: “[s]i en las leyes se habla de meses, días o noches, se entenderá que los meses son de treinta días...”. 31 LPRA § 8.

Compañía de Turismo, 130 DPR 70, 79 (1992). La reinstalación estará sujeta, entre otras cosas, a:

...(1) Que el obrero o empleado requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuere dado de alta o fuere autorizado a trabajar con derecho a tratamiento, y **siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha del accidente**, o seis (6) meses en el caso de patronos con quince (15) empleados o menos a la fecha del accidente; (2) que el obrero o empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono su reposición, y (3) que dicho empleo subsista en el momento en que el obrero o empleado solicite su reposición....¹¹ LPR § 7 *WhittenBurg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 970-972 (2011); *Rivera v. Blanco*, *supra*, pág. 469; *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364 (1999). (Énfasis suplido)

El Tribunal Supremo ha resuelto que el Artículo 5A que establece el término de doce (12) meses de reserva de empleo es uno de caducidad, el cual no es susceptible de ser interrumpido. *Cuevas v. Ethicon Div. J&J, supra*. Incluso, tampoco permite interrupción por motivo de una gestión apelativa ante la Comisión Industrial. *Alvira v. SK & F Laboratories Co.*, 142 DPR 803, 814 (1997). El efecto extintivo del mismo tiene como consecuencia que la inacción del obrero lesionado por dicho periodo, implica la pérdida del derecho. Una vez transcurrido el término, el patrono está legitimado para despedir al obrero aun cuando este no hubiere sido dado de alta por el Fondo. *Rivera v. Blanco Vélez Stores*, 155 DPR 460, 469 (2001), citando a *Santos et al. v. Lederle*, 153 DPR 812 (2001).

“[S]i el empleado no solicita reinstalación dentro de los términos contemplados en la Ley de Compensaciones y el patrono lo despide, la cesantía no configura un despido injustificado ya que la propia ley lo contempla como una prerrogativa del patrono ante la ausencia de una oportuna solicitud de reinstalación al puesto que ocupaba el obrero lesionado”. *Rivera v. Blanco Vélez Stores, supra*, pág. 469; *García v. Darex P.R., Inc., supra*. La Asamblea Legislativa no tuvo la intención de establecer una obligación al patrono de reservar el empleo al obrero de forma indefinida. *Torres v. Star Kist Caribe, Inc., supra*, pág. 1033. *García v. Darex P.R., Inc., supra*, pág. 379.

Por su parte, la solicitud de reinstalación constituye una obligación del obrero accidentado o incapacitado cuando están presentes las circunstancias que justifican la existencia de ese derecho. El interés detrás de la obligación del obrero al solicitar la reinstalación es proteger la tenencia de empleo del obrero accidentado o incapacitado y al mismo tiempo, establecer una fecha cierta como límite de responsabilidad del patrono de reservar el empleo al obrero, de modo que, vencido ese término, el patrono queda libre de ocupar el puesto con otro empleado. *Rivera v. Ins. Wire, Prods., Corp., supra*, pág. 124.

III

La controversia planteada ante nos se reduce a determinar si el TPI incidió al concluir que el Hospital Perea despidió a la apelada dentro del término de reserva de empleo de doce meses dispuesto en el Artículo 5 A de la *Ley de Compensaciones, supra*. y al negarse a desestimar sumariamente la demanda por despido injustificado y violación al Artículo 5 A de la *Ley de Compensaciones, supra* presentada por la señora Soto Rivera. En primer lugar, luego de analizar detenidamente el expediente, estimamos que el foro apelado actuó correctamente al utilizar el mecanismo procesal de sentencia sumaria ya que la prueba presentada dejó claro que no existe controversia sobre hechos esenciales que justificara la celebración de un juicio plenario.

Es un hecho material e incontrovertido que el accidente de la apelada ocurrió el 30 de septiembre de 2016 y a partir del 14 de noviembre de ese año la CFSE le ordenó descanso a la apelada. La CFSE la declaró apta para trabajar a partir del 27 de octubre de 2017.

Mediante una Decisión del Administrador sobre Tratamiento Médico fechada el 05 de octubre de 2017, dicho organismo estableció que a la señora Soto Rivera se le ordenó descanso médico post quirúrgico desde el 26 de septiembre de 2017 hasta el 26 de octubre de 2017, y que estaría apta para trabajar el 27 de octubre de 2017. No obstante, para esa fecha

ya había expirado el término de doce meses de reserva de empleo, contados desde la fecha el accidente el 30 de septiembre de 2016.

Como cuestión de derecho procede la desestimación sumaria de la querrela presentada por la señora Soto Rivera. La ley es clara en que el patrono está obligado a reservar el empleo del obrero lesionado por el término de caducidad de un año, no indefinidamente. Este término comienza a decursar a partir de que el obrero sufre el accidente en el trabajo que le ocasiona la incapacidad ocupacional.

El Hospital Perea cesanteó a la apelada por justa causa, toda vez que para la fecha en que la CFSE certificó que la señora Soto Rivera estaría apta para trabajar ya había expirado el término de reserva de empleo de doce meses dispuesto por el Artículo 5 A de la Ley Núm. 45-193. El efecto extintivo del término de caducidad de doce meses, contados desde que ocurrió el accidente tiene como consecuencia que la inacción del obrero lesionado por dicho periodo, implica la pérdida del derecho. Una vez transcurrido el término, el patrono está legitimado para despedir al obrero aun cuando este no hubiere sido dado de alta por el Fondo. Véase, *Rivera v. Blanco Vélez Stores, supra*, citando a *Santos et al. v. Lederle, supra*.

El 16 de octubre de 2017, la CFSE envió una comunicación a la atención del Hospital mediante la cual expresaba sus recomendaciones en relación con la señora Soto Rivera. Posterior a ello, la apelada recibió vía correo certificado una carta fechada 18 de octubre de 2017, mediante la cual el Hospital Pila le indicó a la señora Soto Rivera que su plaza quedaba vacante, toda vez que había vencido el periodo de reserva de empleo y la Querellante no había podido regresar a trabajar. La apelada apelante tenía hasta el **25 de septiembre de 2017** para reportarse en el empleo. En esa fecha vencían los trescientos sesenta días de reserva de empleo de la Ley 45-1935, contados desde el 30 de septiembre de 2016, fecha del accidente ocupacional que motivó su tratamiento en la CFSE. No obstante, es un hecho probado la apelada no solicitó la reinstalación ni se presentó a trabajar en o antes de esa fecha. Ante estos hechos, nos queda claro que

al informarle el Hospital Perea a la apelada, mediante carta fechada 18 de octubre de 2018 que su plaza quedaba vacante no se configuró un despido injustificado, pues para esa fecha ya había expirado el término de doce meses de reserva e empleo.

No olvidemos que la intención del legislador mediante la creación de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, *supra*, fue establecer un balance de intereses entre los derechos del patrono y la protección social al empleado lesionado, más dicha protección al obrero, como ya hemos explicado, no es absoluta.

Ahora bien, la señora Soto Rivera sostiene que el término de reserva de empleo de doce meses dispuesto en el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45, *supra*, comienza a decursar desde el momento en que el obrero se inhabilita y se le ordena descanso y no desde la fecha del accidente. En apoyo a su contención, la apelada alude a la Sentencia publicada, emitida por el Tribunal Supremo, en *Laracunte v. Pfizer*, 160 DPR 195, 207 (2006), particularmente a la *Opinión concurrente*, emitida por el entonces Juez Asociado, Señor Rebollo López, en la que concluye expresamente lo siguiente:

“[L]a Ley claramente establece un *requisito de umbral para que opere la reserva de empleo: que el accidente o enfermedad ocupacional inhabilite al empleado para trabajar*. Si comenzamos a contar el término de doce meses de la reserva de empleo que dispone el Art. 5-A a partir de la fecha del accidente o enfermedad ocupacional, *estaríamos ignorando por completo el requisito de inhabilidad que exige la ley y atribuyendo a dicha disposición una interpretación fragmentada*.

Es preciso destacar, que las expresiones en la Sentencia publicada en *Laracunte v. Pfizer*, 160 DPR 195 (2006), y en la *Opinión concurrente*, no constituyen precedente vinculante en cuanto a la interpretación de cuando comienza a decursar el e término de doce meses de la reserva de empleo que dispone el Art. 5-A.² Además, contrario al caso que nos ocupa, en *Laracunte v. Pfizer, supra*, el obrero lesionado no fue declarado

² En cuanto a la diferencia entre Opinión del Tribunal Supremo y Sentencia, véase también Rivera Maldonado v. ELA, 119 DPR 74 (1987).

inhabilitado para trabajar inicialmente, sino que una vez este se reportó a la CFSE, dicha entidad le autorizó a trabajar mientras recibía tratamiento médico (CT) y posteriormente la CFSE emitió una nueva decisión ordenándole tratamiento en descanso.

En el caso ante nuestra consideración, la señora Soto Rivera fue declarada inhabilitada para trabajar como consecuencia del accidente, una vez esta lo reportó a la CFSE, por lo que dicho organismo la puso en descanso mientras recibía tratamiento. En este contexto procede afirmar que el accidente ocupacional sufrido por la apelada la inhabilitó para trabajar y es correcto concluir que término de doce meses de la reserva de empleo que dispone el Art. 5-A comenzó a decursar partir de la fecha del accidente que le ocasionó tal inhabilidad.

La doctrina establecida en *Cuevas v. Ethicon Div. J&J, supra*, a las págs.845-846 y reiterada en *Rivera v. Blanco, supra*, a los efectos de que la reserva del empleo tiene un término de caducidad de doce meses, o 360 días y que este periodo transcurre desde la fecha del accidente que inhabilita al obrero para trabajar y no desde que el Fondo del Seguro ordene el descanso, es vinculante debido a que sigue vigente y no ha sido revocada. De otra parte, el texto del Artículo 5A de la Ley Núm. 45, *supra*, es claro en cuanto a esos extremos y así se reconoce en *Cuevas v. Ethicon Div. J&J, supra*. Tampoco existe enmienda reciente al Art. 5A de la referida Ley Núm. 45, *supra*, que esté sujeta a otra interpretación.

La ausencia de una oportuna solicitud de reinstalación por parte de la señora Soto Rivera, que estuviera dentro del término de doce meses contados desde la fecha en que ocurrió el accidente, tuvo el efecto de que la apelada perdiera su derecho a reserva de empleo conforme a lo dispuesto en el Artículo 5A de la Ley Núm.45- 1935, por haber transcurrido en exceso el término de doce meses desde la fecha del accidente. Cuando, como en el caso que nos ocupa, el empleado no solicita reinstalación dentro de los términos contemplados en la Ley de Compensaciones, *supra*, la cesantía no configura un despido injustificado

ya que la propia ley lo contempla como una prerrogativa del patrono ante la ausencia de una oportuna solicitud de reinstalación al puesto que ocupaba el obrero lesionado". Véase, *Rivera v. Blanco Vélez Stores, supra*, pág 469; *García v. Darex P.R., Inc., supra*.

Concluimos que si bien no erró el foro primario al utilizar el mecanismo procesal de sentencia sumaria ante la inexistencia de controversia sobre hechos esenciales a la reclamación, como cuestión de derecho incidió el TPI, al denegar la solicitud de desestimación sumaria de la querrela presentada por el Hospital Perea y concluir que el despido de la apelada fue injustificado.

IV

Por los fundamentos anteriormente expuestos, los cuales hacemos formar parte de esta Sentencia, revocamos la *Sentencia Sumaria Parcial*, emitida por el foro primario, y desestimamos la demanda en su totalidad.

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

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