

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IV

Roxana Vázquez
Adorno

Apelante

v.

Caribbean University
PR, Compañía
Aseguradora X

Apelado

Apelación
procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala de Bayamón

Caso Núm.
BY2018CV03787
KLAN202100338

Sobre:
Reclamación de
Indemnización por
Despido Injustificado
Ley Núm. 80 y Ley Núm.
2 de 17 de octubre de
1961 (32 LPRA 3118 et
seqs.) y Ley Núm. 115 de
Represalias

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Cintrón Cintrón, el Juez Rivera Torres y la Jueza Santiago Calderón

Santiago Calderón, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de agosto de 2021.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones Roxana Vázquez Adorno (la apelante o señora Vázquez Adorno), y nos solicita la revocación de una Sentencia del Tribunal de Primera Instancia, Región Judicial de Bayamón (“TPI”), dictada y notificada el 4 de mayo de 2021. En la misma, el foro apelado declaró con lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por Caribbean University PR, (Caribbean, Patrono, o el apelado).

El TPI desestimó todas las reclamaciones presentadas por la apelante en su Querrela¹, a saber, Ley por Despido Injustificado, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976² y Ley de Represalias, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1990³.

Por los fundamentos que expondremos a continuación se confirma la sentencia apelada.

¹ Véase Apéndice IV de la Apelación.

² 29 LPRA 185 a.

³ 29 LPRA sec 194, *et seq.*

I.

Mediante la querrela presentada, la apelante alegó que sufrió daños al ser despedida en violación a las disposiciones del derecho a retención de empleo establecido bajo la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935⁴, (la “Ley Núm. 45” o la “Ley del Fondo”). Alegó que fue despedida en represalia por reportarse a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (Fondo). Expuso que informó un accidente de trabajo al Fondo en mayo de 2017, y que fue despedida el 8 de noviembre de 2019⁵. Por otra parte, arguyó que hubo problemas de comunicación en Puerto Rico por el paso de los Huracanes Irma y María. Solicitó la mesada bajo la Ley 80 por entender que el despido fue uno injustificado, e invocó represalias al despedirla cuando estaba acogida al Fondo, violentando así la reserva de la posición conforme a la Ley del Fondo.

Por otra parte, el Patrono contestó la demanda; sostuvo que, al ser despedida, había transcurrido el término de quince días dispuesto por el Artículo 5A de la Ley Núm. 45. Además, sostuvo que, aún si la señora Vázquez Adorno hubiese solicitado su reinstalación dentro de dicho término, no se encontraba apta para trabajar durante marzo de 2017, dos meses antes de haber presentado la reclamación al Fondo, pues la Administración del Seguro Social federal había declarado incapaz a la Empleada⁶.

Caribbean solicitó la solución sumaria de la demanda. Junto con su solicitud, acompañó varios documentos: (1). Estipulaciones de Hecho del Informe de Conferencia Preliminar entre Abogados, (2). Application Summary for Disability Insurance Benefits, (3). Deposition de Vázquez Adorno, Informe de Prueba Documental del

⁴ 11 LPRA sec. 1 *et seq.*

⁵ Surge en los hechos estipulados que el día de la terminación del empleo fue 26 de octubre de 2017. Ver Apéndice I pág. 004.

⁶ Véase Apéndice de la Apelación IX página 091 declaración de incapacidad del seguro social desde el 1 de abril de 2017.

Informe de Conferencia Preliminar entre Abogados, (4). Declaración Jurada de la Sra. Rebecca Quintana Rondón, (6) Correo electrónico del Lcdo. Pérez, (7). Carta a Roxana Vázquez por correo electrónico. En esencia, la postura del Patrono consistió en que, al ser despedida, la apelante no gozaba de protección alguna bajo la Ley del Fondo. Planteó, también, que la señora Vázquez Adorno nunca regresó a trabajar luego de mayo de 2017, y que ésta advino incapacitada para trabajar. Además, alegó que la apelante incumplió con las normas de conducta en el empleo.

Por su parte, la apelante se opuso a dicha moción, y argumentó, en esencia, que el despido fue en represalia por haber presentado una reclamación en el Fondo, obviando el patrono la reserva que concede la Ley del Fondo. Seguidamente, alegó que el despido fue ilegal porque nunca solicitó reinstalación después de agosto del 2017 porque estaba incapacitada para trabajar⁷. Alegó que el 3 de agosto de 2017, recibió notificación del Fondo en donde le informaban que comenzaría a trabajar bajo tratamiento médico (CT), inconforme con dicha determinación el 4 de agosto de 2017 apeló por derecho propio ante la Comisión Industrial. Arguyó que pidió una licencia sin sueldo y que el patrono no la concedió, dicha notificación de denegatoria fue para fines de octubre 2017.

Mediante la Sentencia, el TPI denegó, por la vía sumaria, la reclamación de la apelante. Sin embargo, antes de emitir la sentencia las partes estipularon los hechos pertinentes, a saber: la apelante recibió el Manual de Empleados del patrono, el 31 de marzo de 2017 la querellante solicitó los beneficios de incapacidad para trabajar del seguro social, el 4 de mayo de 2017 la apelante se reportó al FSE tras haber sufrido un accidente en su empleo, la apelante estuvo en descanso por el Fondo hasta el 2 de agosto de

⁷ Véase Apéndice X a la página 164 de la Apelación.

2017, la fecha en que el Fondo la colocó en CT fue a partir del 3 de mayo de 2017, el 4 de agosto la apelante apeló la decisión de CT del Fondo ante la Comisión Industrial, el 3 de agosto hasta el 17 de septiembre de 2017, la apelante se ausentó a su empleo en Caribbean por enfermedad y sometió certificados médicos por condición no ocupacional, posterior al período del 9 al 17 de septiembre de 2017 la apelante no tenía en sus expedientes certificados médicos adicionales ni había entregado a Caribbean, ni tenía evidencia que acredite que posterior a dicha fecha haya enviado o entregado certificados médicos adicionales, el 12 de septiembre de 2017 el patrono remitió a la apelante los formularios de SINOT, el 2 de octubre de 2017 la querellante solicitó una licencia sin sueldo al patrono, el 5 de octubre Caribbean denegó dicha licencia, en el mes de octubre de 2017 la directora de recursos humanos de la querellada intentó comunicarse con la querellante sobre su status en el empleo y el tema de las licencias, el 10 de octubre la directora de recursos humanos se comunicó por teléfono con la apelante sobre la licencia sin sueldo que le había sido denegada y sobre que debía presentar un certificado médico que le cubriera sus ausencias, el 19 de octubre de 2017 la directora de recursos humanos remitió por correo certificado a la dirección de la apelante carta donde le concedía hasta el 26 de octubre de 2017 para presentar la evidencia o documentos requeridos y se le informó que de no hacerlo sería despedida, el 26 de octubre de 2017 Caribbean terminó la relación de empleo de la querellante.

El TPI concluyó que, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, el término de quince días dispuesto en el Artículo 5A de la Ley Núm. 45, *supra*, aplicaba a la apelante a partir de la alta que recibió por parte del Fondo, donde indicaba que podía retornar a sus labores el 3 de agosto de 2017 mientras recibiría tratamiento médico en CT, al haber transcurrido dicho término sin

que se solicitara reinstalación, y sin que la señora Vázquez Adorno se hubiese reportado a trabajar, el patrono no tenía la obligación de reservar el empleo después del 18 de agosto de 2017. Además, concluyó que “la propia prueba de la apelante establece que no estaba capacitada o apta para ocupar su empleo”. En virtud de ello, el TPI concluyó que no hubo violación a la Ley del Fondo y que el despido estuvo justificado, por lo cual declaró con lugar la solicitud de sentencia sumaria, desestimando así la demanda.

Inconforme, la apelante presentó la apelación de referencia y señaló la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL APLICAR EL DERECHO Y CONCLUIR QUE EL TÉRMINO DE 15 DÍAS DISPUESTOS EN LA LEY DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO ERAN DE APLICACIÓN A UNA DETERMINACIÓN INTERLOCUTORIA QUE FUE APELADA Y JAMÁS ADVINO A SER FINAL Y FIRME DE CONFORMIDAD CON LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO UNIFORME. [SIC].

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL APLICAR EL DERECHO Y CONCLUIR QUE LOS TÉRMINOS DISPUESTOS EN EL “MANUAL DE EMPLEADO” (Y QUE FORMABAN PARTE DEL CONTRATO DE EMPLEO) NO FUERON PRORROGADOS COMO RESULTADO DE UN EVENTO CATASTRÓFICO COMO LO FUERON LOS HURACANES IRMA Y MARÍA, EN CLARO MENOSPRECIO DE LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO CIVIL VIGENTE.

Con la comparecencia de ambas partes procedemos a resolver el recurso sometido ante nuestra consideración.

II.

La Ley Núm. 45, *supra*, es una legislación de carácter remedial que persigue proteger y brindar beneficios al obrero, particularmente en el contexto de accidentes ocurridos en el lugar de trabajo o enfermedades ocupacionales⁸. El Artículo 5A de la referida Ley⁹, brinda protección a todo empleado que se inhabilite para trabajar por causa de un accidente ocurrido en el trabajo o una enfermedad ocupacional, estableciendo que:

... el **patrono** vendrá **obligado a reservar** el empleo que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el

⁸ *Toro v. Policía*, 159 DPR 339, 352-352 (2003).

⁹ 11 LPRA sec. 7.

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, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce meses desde 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 hubiere devengado de haber sido reinstalado, además le responderá de todos los daños 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. 3118 y 3132 del Título 32. 11 LPRA sec. 7.

El Artículo antes citado, establece dos (2) tipos de protección para el obrero que sufre un accidente de trabajo. En primer lugar, le impone al patrono el deber de reservarle por doce (12) meses el empleo en que se desempeñaba el obrero al momento de ocurrir el accidente o la enfermedad. Segundo, el trabajador tiene derecho a que lo repongan en ese mismo empleo una vez el Fondo lo da de alta, si lo solicita al patrono dentro del mismo término de doce (12) meses y si cumple con las tres (3) condiciones establecidas en la Ley¹⁰. Este término de doce (12) meses es de caducidad y comienza a discurrir desde que el obrero sufrió el accidente o enfermedad¹¹.

En resumen, para que un empleado o empleada pueda solicitar su reinstalación al empleo luego de haber estado temporariamente incapacitado como resultado de un accidente del

¹⁰ *Whittenburg v. Iglesia Católica*, 182 DPR 937, 971-972 (2011); *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364, 376 (1999).

¹¹ *Cuevas v. Ethicon Div. J & J Prof. Co.*, 148 DPR 839, 851 (1999).

trabajo, debe cumplir con los siguientes requisitos: 1) que el accidente o enfermedad ocupacional le inhabilite para trabajar; 2) que el empleado se acoja a los beneficios de la Ley núm. 45; **3) que dentro de los quince días de haber sido dado de alta definitiva, el empleado solicite al patrono su reinstalación en el empleo;** 4) que el requerimiento de reposición se haga dentro del periodo de doce meses de haber ocurrido el accidente o enfermedad; **5) que al solicitar su reposición, el empleado esté física y mentalmente capacitado** y 6) que dicho empleo subsista al momento de la reposición. Todos estos requisitos tienen que cumplirse para que el trabajador pueda estar protegido¹². Un obrero que no satisface estos requisitos, de ordinario y aunque haya sido despedido dentro del periodo de reserva, no tendrá derecho a la reinstalación ni a los salarios que hubiere devengado de haber sido reinstalado¹³. En vista de lo anterior, resulta claro que, expirado el citado término de doce meses, sin que un empleado esté física y mentalmente capacitado para desempeñarse en las funciones que llevaba a cabo, la Ley del Fondo no impide que el patrono despida al empleado. Ello porque, de ordinario, la inhabilitación de un empleado para continuar llevando a cabo su trabajo constituye una razón justificada para su despido¹⁴.

Cabe resaltar, que según surge del propio Artículo 5A, la obligación de solicitar reinstalación al patrono dentro del término de quince (15) días le corresponde al obrero o empleado. Dicho término se estableció para evitar que el obrero, a sabiendas de que el patrono le tiene que reservar el empleo durante doce (12) meses a partir de la fecha del accidente, se aproveche de este beneficio y no le notifique prontamente de su disponibilidad para retornar a su empleo¹⁵. La

¹² *Torres v. Star Kist, Inc.*, 134 DPR 1024 (1994).

¹³ *García v. Darex P.R., Inc.*, *supra*, pág. 378.

¹⁴ *García v. Darex P.R., Inc.*, *supra*; *Torres v. Star Kist, Inc.*, *supra*.

¹⁵ *Rivera v. Ins. Wire, Prods, Corp.*, 158 DPR 110, 121 (2002).

Asamblea Legislativa no tuvo la intención de establecer una obligación al patrono de reservar el empleo del obrero indefinidamente¹⁶.

Por tanto, la solicitud de reinstalación constituye una obligación del obrero accidentado o incapacitado cuando están presentes las circunstancias que justifican la existencia de dicha obligación. Así, el interés tutelado detrás de la obligación del obrero de 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 llenar el puesto con otro empleado¹⁷.

Por otra parte, para que sea aplicable el Artículo 5A, la ausencia del obrero tiene que estar autorizada por el Fondo del Seguro del Estado. Es decir, cuando dicha corporación determina que el empleado puede regresar a trabajar, con derecho a recibir tratamiento médico durante horas no laborables, el empleado no está autorizado a ausentarse bajo circunstancias normales¹⁸.

Claro del propio Artículo 5A surge que si el obrero es dado de alta por el Fondo antes de que transcurra el término de doce (12) meses, y no solicita oportuna reinstalación conforme lo exige el Artículo 5A, el patrono queda liberado de su obligación de reservar el empleo¹⁹.

Si el empleado no solicita reinstalación dentro de los términos contemplados en la Ley núm. 45 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

¹⁶ *Torres v. Star Kist, Inc.*, *supra*, pág. 1033.

¹⁷ *Rivera v. Ins. Wire, Prods., Corp.*, *supra*, pág. 124.

¹⁸ *Rodríguez v. Méndez & Co.*, 147 DPR 734, 743 (1999). Véase además *Rivera v. Blanco Vélez Stores*, 155 DPR 460 (2001).

¹⁹ *García v. Darex P.R., Inc.*, *supra*, pág. 378.

obrero lesionado. *Es doctrina reiterada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico que “[e]n Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido”*²⁰.

III.

Contrario a lo argumentado por la Apelante, concluimos que el TPI actuó correctamente al concluir que el Patrono no tenía la obligación de reservarle su empleo después del 18 de agosto de 2017, aun cuando el término de reserva de un año no había caducado. Tanto la Ley del Fondo, como su jurisprudencia interpretativa, han establecido de manera clara que, si el obrero u obrera no solicita la reinstalación en el término de quince días a partir de haber sido dado de alta por el Fondo, el patrono queda liberado de su obligación de reservar el empleo. Ello, aun cuando no haya transcurrido el término de doce meses²¹.

En este caso, no existe controversia en cuanto a que el Fondo notificó a la Apelante el alta de su caso el 26 de julio de 2017²² y la señora Vázquez Adorno no solicitó reinstalación, ni se reportó a trabajar, durante los quince días siguientes. Como claramente ha dispuesto la jurisprudencia, la certeza de los términos establecidos en la Ley protege tanto el interés del obrero y la obrera de manera que este pueda proteger su empleo, así como el del patrono, al establecer un límite certero de responsabilidad del patrono de reservar el empleo, para que, una vez vencido este, quede libre de llenar el puesto con otro empleado. El estatuto no provee espacio para la extensión o interrupción de este término, ni la apelante ha citado autoridad en apoyo de su teoría en contrario. Tampoco nos convence el argumento de la apelante de que la alta de su caso en

²⁰ *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, 182 DPR 368, 380 (2011), citando a *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, 129 DPR 763, 775-776 (1992).

²¹ *García v. Darex P.R., Inc.*, *supra*, pág. 378.

²² Véase Apéndice IX.

julio de 2017 constituyó una determinación interlocutoria por lo que no advino final y firme de conformidad a la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme; dada la política pública que subyace en el Artículo 5A, según expuesta arriba, la interpretación más razonable del mismo es que el término de quince días se activa en casos en que el Fondo “cierra” el caso por cualquier razón.

También actuó correctamente el TPI al concluir que el despido del Empleado estuvo justificado, pues éste, al ser despedido, llevaba ausente de su empleo aproximadamente mes y medio, no tenía protección del Fondo o de alguna otra licencia laboral, y no estaba capacitado para trabajar. De hecho, no hay controversia sobre el hecho de que, desde marzo de 2017, la señora Vázquez Adorno solicitó beneficios por incapacidad al Seguro Social, los cuales fueron aprobados, ni sobre el hecho de que, desde agosto de 2017 la apelante informó al Patrono que no se encontraba capacitada para trabajar por razones médicas.

Concluimos que, según surge de forma incontrovertida del expediente, el Patrono no infringió los términos de la Ley del Fondo, y que el despido del Empleado estuvo justificado.

Finalmente, en cuanto al error señalado sobre la aplicabilidad de los Artículos 1198 al 1200 de la Ley 55-2020, Código Civil del 2020, a la situación de hechos ocurridos el impacto que tuvo el paso de los huracanes Irma y María sobre Puerto Rico en el 2017, y por ende los términos dispuestos en el Manual de Empleado debieron modificarse o extender a base de esta nueva normativa. No nos convence ese alegato. El Código Civil 2020 deja meridianamente claro en su Artículo 9²³, que esta ley no tiene efecto retroactivo y no puede perjudicar los derechos adquiridos al amparo de una ley

²³ El Artículo 9 de la Ley 55-2020 es cónsono con 31 LPRA sec. 3, contiene la regla general sobre retroactividad de las leyes en nuestro ordenamiento jurídico: “[l]as leyes no tendrán efecto retroactivo, si no dispusieren expresamente lo contrario.” Véanse, *Báiz v. Comisión Hípica*, 63 DPR 483, 487 (1944); *Charres v. Arroyo*, 16 DPR 816, 820 (1910); *Sobrinos de Portilla v. Quiñones*, 10 DPR 195, 196 (1906).

anterior. Así las cosas, el error señalado no fue cometido, el derecho adquirido que surja del contrato entre las partes aquí comparecientes incluido el Manual de Empleado no puede modificarse a base de esta nueva Ley 55-2020 ni mucho menos debemos permitir que se afecten los derechos adquiridos.

IV.

Por todo lo anterior, se confirma la *Sentencia* apelada.

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