

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VIII

MIRIAM I. SANTIAGO
BERMÚDEZ
APELADA

V.

MENNONITE GENERAL
HOSPITAL, INC.
APELANTE

KLAN202100636

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
Caguas

CIVIL NÚM.:
CG2018CV01144
SALA: 904

SOBRE:
DAÑOS Y PERJUICIOS;
LEY NÚM. 2-1961;
LEY NÚM. 80-1976;
LEY NÚM. 139-1968

Panel integrado por su presidenta la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Rivera Marchand y el Juez Salgado Schwarz

Salgado Schwarz, Carlos G., Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de diciembre de 2021.

Comparece ante esta Curia Mennonite General Hospital, Inc. (Mennonite), mediante recurso de apelación y nos solicita que dejemos sin efecto una *Sentencia Parcial* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas, (TPI) el 3 de agosto de 2021, notificada el 6 del mismo año. Mediante la misma, el TPI declaró *Ha Lugar* una solicitud de sentencia sumaria parcial presentada por Miriam I. Santiago Bermúdez (Apelada) en el contexto de una controversia sobre despido injustificado y reserva de empleo al amparo del procedimiento sumario laboral.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, procedemos a revocar el dictamen recurrido.

-I-

El 6 de julio de 2018, la Apelada presentó una *Querrela*¹ por despido injustificado al amparo de la Ley

¹ Apéndice del recurso, pág. 2, párrafo 6.

sobre Despido Injustificado, Ley Núm. 80-1976,² y violación a la reserva de empleo por incapacidad no ocupacional temporal al amparo de la Ley de Beneficio por Incapacidad Temporal, Ley Núm. 139-1968³ a tenor con la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2-1961.⁴ Alegó que era empleada por tiempo indeterminado de Mennonite desde el 17 de agosto de 1992. Sostuvo que, el 28 de abril de 2017, solicitó los beneficios del seguro por incapacidad no ocupacional temporal (SINOT) contemplados en la Ley Núm. 139-1968 y que Mennonite aprobó la antedicha solicitud. Adujo que, a partir de esa fecha se activó el periodo de reserva de empleo de 12 meses prescrita en la sec. 203 de la Ley Núm. 139-1968, el cual debía culminar el 27 de marzo de 2018, sin embargo, transcurridos 6 meses desde que se acogió a dicho beneficio, el 28 de septiembre de 2017, Mennonite le informó que había culminado la reserva de empleo y que, dado que ésta aún no se había recuperado, quedaba cesanteada. Puntualizó que la política institucional de Mennonite es que éste solamente reservará el puesto de un empleado que goza de los beneficios de incapacidad no-ocupacional por un periodo de seis (6) meses, la mitad del periodo exigido por ley. Por lo anterior, la Apelada alegó que fue despedida injustificadamente y solicitó la indemnización correspondiente.

El 20 de septiembre de 2018, Mennonite presentó su *Contestación a Querella*,⁵ en la cual negó la mayoría de la alegaciones en su contra. Entre otros asuntos, alegó

² 29 LPRA § 185(a) *et seq.*

³ 11 LPRA § 201 *et seq.*

⁴ 32 LPRA § 3118 *et seq.*

⁵ Apéndice del recurso, págs. 5-10.

que era una corporación sin fines de lucro exenta de las disposiciones de la Ley Núm. 139-1968. Añadió que, a pesar de lo anterior, estuvo acogido a las disposiciones de la referida ley, de manera voluntaria, hasta el 1 de enero de 2011, y que a partir de esa fecha, les ofreció a sus empleados un programa de beneficios por incapacidad conocido como *Short Term Disability* (STD) o *Long Term Disability* (LTD). Adujo, que el 28 de marzo de 2018, la Apelada se acogió al programa de STD y que se le orientó que le garantizaba el empleo por un periodo de 6 meses, es decir, hasta el 28 de septiembre de 2018, siempre y cuando existiera la posición, y que al 28 de septiembre de 2018 la Apelada no había regresado a su puesto. Alegó además, que había orientado a la Apelante que de continuar incapacitada tenía derecho a solicitar los beneficios bajo el programa LTD. Finalmente, solicitó al TPI que declarara no haber lugar a la querrela.

Así las cosas, la Apelada solicitó al TPI que dictara sentencia por las alegaciones.⁶ Con el beneficio de la oposición del Apelante, el 19 de diciembre de 2018, el TPI dictó *Sentencia* en la que desestimó la *Querrela* promovida por la Apelada.⁷ En esencia, el foro primario entendió que, de acuerdo con la letra clara de la Ley Núm. 139-1968, el Apelante era un patrono exento de las disposiciones de la referida ley.

Inconforme, la Apelada presentó un recurso de apelación en el que cuestionó la determinación del foro primario. El 20 de febrero de 2019, un panel hermano de este foro dictó *Sentencia* en la que revocó la *Sentencia* apelada y devolvió el caso para continuar los trámites

⁶ *Id.* págs. 11-21.

⁷ *Id.* págs. 77-86.

de conformidad con lo allí expresado.⁸ En lo pertinente, el foro apelativo indicó que le correspondía al TPI determinar si los servicios prestados por la Apelada a Mennonite estaban excluidos de la definición de *empleo* bajo la Ley Núm. 139-1968, según alegaba el Apelante.

De conformidad con lo expresado por el foro apelativo, el 26 de agosto de 2019, la Apelada presentó una *Moción de Sentencia Sumaria Parcial* a la cual anejó varios documentos.⁹ Expuso que la controversia medular que le correspondía al foro primario dilucidar era si el patrono Apelante estaba cobijado por la reserva de empleo de 12 meses establecida por la Ley Núm. 139-1968. Es decir, determinar si los servicios que prestaba la Apelada estaban cobijados bajo la definición de *empleo* de la Ley Núm. 139-1968. En este contexto, arguyó que el patrono Apelante no era una entidad creada y administrada *exclusivamente* para fines religiosos, caritativos, científicos, literarios o educativos, o para la prevención de la crueldad con los niños o con los animales, requisitos para considerarse una corporación sin fines de lucro exenta de las disposiciones de la Ley Núm. 139-1968. Sostuvo además que los servicios que prestaba como empleada del Apelante estaban incluidos en la definición de *empleo* bajo la Ley Núm. 139-1968. Por todo lo anterior, solicitó al TPI que dictara sentencia sumaria parcial a su favor en cuanto a este particular.

Por su parte, el 16 de septiembre de 2019, el Apelante presentó una Oposición a *Moción de Sentencia Sumaria Parcial y en Solicitud de Sentencia Sumaria* a la

⁸ *Id.* págs. 89-109.

⁹ *Id.* págs. 112-134.

cual anejó varios documentos.¹⁰ Sostuvo, que la determinación sobre si un patrono estaba exento de las disposiciones de la Ley Núm. 139-1968 le correspondía hacerla, en primera instancia, al Departamento del Trabajo. Entre otros documentos, anejó a su escrito en oposición una *Notificación de Determinación: Solicitud de Cancelación del Seguro Voluntario*, el cual sostuvo que establecía fuera de toda duda que el Departamento del Trabajo le consideraba un patrono exento de las disposiciones de la Ley Núm. 139-1968. Si, a pesar de lo anterior, el TPI entendía que no era un patrono exento de las disposiciones de la referida ley y que los servicios brindados por la Apelada no estaban exceptuados de la definición de empleo de la misma ley, arguyó que la controversia de autos no podía dilucidarse por la vía sumaria. Esto porque existía controversia (1) si la Apelada cualificaba para los beneficios de la Ley Núm. 139-1968 y si esta los solicitó de conformidad con dicha legislación; y (2) si la Apelada fue despedida, y si así lo fue, si el despido fue uno sin justa causa.

Con el beneficio de los escritos aludidos y una réplica presentada por la Apelada, el 6 de agosto de 2021, el TPI emitió la *Sentencia Parcial* apelada. A continuación exponemos los hechos materiales determinados por el TPI como incontrovertidos y los controvertidos, pertinentes al caso de marras:

Hechos Incontrovertidos

[...]

(5) Para marzo de 2017 la señora Santiago ocupaba el puesto de Enfermera Graduada de Sala de Operaciones.

[...]

¹⁰ *Id.* págs. 135-159.

(8) La señora Santiago solicitó los beneficios de incapacidad no-ocupacional el 28 de marzo de 2017 como consecuencia de un padecimiento y luego fue sometida a una operación en su rodilla derecha.

(9) El patrono querellado le aprobó los beneficios de incapacidad no-ocupacional a la señora Santiago.

(10) El patrono reservó el puesto de la señora Santiago únicamente por un periodo de seis (6) meses, desde el 28 de marzo de 2017 hasta el 28 de septiembre de 2017.

(11) Entre el 28 de marzo de 2017 y el 28 de septiembre de 2017 la señora Santiago se encontraba en recuperación producto de su operación de rodilla.

(12) El 28 de septiembre de 2017, fecha límite otorgada por el patrono querellado para reservarle el empleo, la señora Santiago no fue reinstalada a su puesto.

(13) El 28 de septiembre de 2017, a seis (6) meses de acogerse a los beneficios de incapacidad no-ocupacional, la señora Santiago fue despedida por el patrono querellado.

(14) La razón ofrecida por el patrono querellado para el despido de la señora Santiago fue que expiró la reserva de empleo de seis (6) meses.

(15) El patrono querellado fue establecido, originalmente, para fines exclusivamente científicos, educacionales o de investigación.

(16) El patrono querellado también fue creado para establecer, mantener y administrar un centro médico-hospitalario.

(17) El patrono querellado fue autorizado a llevar a cabo otros propósitos adicionales a los establecidos originalmente durante su incorporación.

(18) El patrono querellado también fue autorizado a entrar en acuerdos y adoptar políticas para cobrar por sus servicios médico-hospitalarios.

[...]

(20) El patrono querellado ofrece servicios médico-hospitalarios al público.

(21) No todos los servicios médico-hospitalarios ofrecidos por el patrono querellado son ofrecidos gratuitamente a los pacientes.

[...]

(28) El 28 de marzo de 2017 la querellante solicitó los beneficios del programa que ofrecía la querellada conocido como "Beneficios por Incapacidad a Corto Plazo".

(29) La querellante suscribió y provocó que se suministraran los formularios provistos por AETNA Life Insurance Company para obtener los beneficios de la póliza de seguro de grupo por incapacidad a corto plazo ("STD" por sus siglas en inglés) y no completó formulario alguno relacionado con los beneficios de incapacidad no-ocupacional del Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento del Trabajo de Puerto Rico.

(30) La querellada aprobó los beneficios de su programa de "Beneficios por Incapacidad a Corto Plazo" a la querellante.

[...]

(32) Según la recomendación médica, la querellante debió regresar a su trabajo el 28 de agosto de 2017.

(33) Al 28 de septiembre de 2017, por recomendación médica, la querellante no estaba capacitada para regresar a trabajar. La fecha de regreso al trabajo, según la recomendación médica, fue el 1 de octubre de 2018.

[...]

(37) De igual forma, desde su incorporación se estableció que ninguna parte de los resultados netos de la entidad corporativa querellada podrían redundar en el beneficio o distribución a individuo en particular.

(38) El 10 de octubre de 2011, el director del Negociado de Beneficios al Trabajador del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico tomó la determinación de, en virtud de las facultades concedidas a éste por la Ley 139-1968, de cancelar el seguro voluntario que mantenía aprobado la entidad querellante como patrono exento.

(39) La determinación del director del Negociado de Beneficios al Trabajador se realizó luego de haber completado un proceso de evaluación de la solicitud de cancelación que recibiera de parte de la querellada el 4 de febrero de 2011.

(40) La solicitud de seguro voluntario de la querellada estuvo efectiva desde el 1 de julio de 1982.

[...]

(43) Debido a que las cubiertas de "Short Term Disability" y "Long Term Disability" eran administradas privadamente por el patrono, a través de compañía aseguradoras, la aportación

de los empleados era cero (\$0), aportando el patrono el cien por ciento de la tarifa.

(44) El 21 de enero de 2011 se notificó a todos los empleados sobre el cambio en los programas de Short Term Disability y Long Term Disability y se les indicó que, si éstos tenían dudas, se comunicaran con la Oficina de Recursos Humanos.

(45) En particular se le notificó a todo el personal que el beneficio de SINOT se estaba cambiando por STD (Short Term Disability).

[...]

A base de los hechos que identificó como incontrovertidos, el foro primario concluyó que a la Apelante le aplicaban las disposiciones de la Ley Núm. 139-1968 y, por tanto, la reserva de empleo de 12 meses que dispone dicha ley le aplicaba a la Apelada. Sostuvo que solo restaría celebrar una vista para determinar si el despido de la Apelada fue injustificado. De resolver en la afirmativa, correspondería establecer la cuantía en daños por violación a la reserva de empleo, más la mesada correspondiente.

Inconforme, el 16 de agosto de 2021, el Apelante presentó el recurso de *Apelación* que hoy atendemos. En este, expuso que el TPI incurrió en los siguientes señalamientos de error:

Erró el TPI al determinar que Menonita no es un patrono exento de las disposiciones de la Ley 139-1968, pues carece de jurisdicción sobre esa materia (jurisdicción primaria exclusiva).

Erró el TPI al determinar que Menonita no es un patrono exento de las disposiciones de la Ley 139-1968, pues debió abstenerse de ejercer su jurisdicción sobre esa materia (jurisdicción primaria concurrente).

Erró el TPI al dejar sin efecto o descartar una determinación final y firme del director del Negociado de Beneficios al Trabajador, Programa del Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporal, del Departamento del Trabajo, sin prueba alguna que lo justifique.

Erró el TPI al determinar que Menonita no es un patrono exento de las disposiciones de la Ley 139-1968, pues esa determinación es contraria e incompatible con los hechos adoptados por el TPI como incontrovertidos

Erró el TPI al denegar la Solicitud de Sentencia Sumaria de Menonita, pues procede como cuestión de derecho.

-II-

A.

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, concibe la sentencia sumaria como el medio para resolver pleitos donde no existan controversias genuinas de hechos materiales.¹¹ Su utilización procede en aquellos casos en los que no existen controversias reales y sustanciales en cuanto a los hechos materiales, por lo que lo único que resta por parte del poder judicial es aplicar el Derecho a los hechos no controvertidos.¹²

Según dispone nuestro ordenamiento, el promovente de una moción de sentencia sumaria debe cumplir con los requisitos esbozados en la Regla 36.3 (a) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3, siendo éstos los siguientes:

- (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes;
- (2) los asuntos litigiosos o en controversia;
- (3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria;
- (4) una relación concisa y organizada en párrafos enumerados, de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas **u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro**

¹¹ *Bobé v. UBS Financial*, 198 DPR 6, 20 (2017).

¹² *Pérez Vargas v. Office Depot /Office Max, Inc.*, 203 DPR 687 (2019); *Oriental Bank v. Perapi*, 192 DPR 7, 25 (2014).

documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;
(Énfasis nuestro.)

- (5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y
- (6) el remedio que debe ser concedido.

Por otro lado, el inciso (b) de la precitada Regla dispone que la contestación a la moción de sentencia sumaria contendrá:

- (1) Lo indicado en las cláusulas (1), (2) y (3) del inciso (a) de esta regla;
- (2) una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;
- (3) una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;
- (4) las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable. [...]

Ahora bien, no cualquier duda es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria. Para esto, tiene que ser una duda que permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre los hechos relevantes y pertinentes.¹³ Se ha establecido, como regla general, que para derrotar una solicitud de sentencia sumaria "la parte opositora debe presentar contradecaraciones juradas y contradocumentos que

¹³ Ramos Pérez v. Univisión, 177 DPR 200, 215 (2010).

pongan en controversia los hechos presentados por el promovente".¹⁴

Cuando la moción de sentencia sumaria está sustentada con declaraciones juradas o con otra prueba, la parte que se opone no puede descansar en meras alegaciones, sino que debe someter evidencia sustancial de los hechos materiales que están en disputa.¹⁵ A tales efectos, se ha determinado que un hecho material es "aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable".¹⁶ La controversia sobre el hecho material debe ser una controversia real, esto es, que la naturaleza de la prueba que obre ante el tribunal sea tal que el juzgador pueda racionalmente decidir sobre lo solicitado.¹⁷

De otra parte, a tenor con la Regla 36.3(e), 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e), la sentencia sumaria será dictada "si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si las hay, u otra evidencia demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente...". Es decir, si procede en derecho dictarla.¹⁸ En términos generales, al dictar sentencia sumaria el tribunal deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los que se incluyen con la moción en oposición, así como aquellos que obren en el expediente del tribunal; (2) determinar si el oponente de la moción controvirtió algún hecho material y esencial, o si hay

¹⁴ *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714 (1986).

¹⁵ *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*.

¹⁶ *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 213; *Abrams Rivera v. ELA*, 178 DPR 914, 932 (2010).

¹⁷ *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, a las págs. 213-214.

¹⁸ *SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013).

alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos.

Así pues, solo cuando el tribunal esté claramente convencido de la ausencia de controversia respecto a hechos materiales del caso y de que la vista probatoria es innecesaria, procederá que dicte una sentencia sumaria. Incluso, aun cuando no se presente prueba que controvierta la presentada por el promovente, no significa necesariamente que procede la sentencia sumaria.¹⁹

Con respecto al estándar de revisión que debe utilizar este Tribunal de Apelaciones al momento de revisar determinaciones del Foro de Instancia en donde se concedan o denieguen mociones de Sentencia Sumaria, el Tribunal Supremo ha expresado cuatro consideraciones que deberá seguir este Tribunal de Apelaciones al momento de revisar una moción de Sentencia Sumaria:²⁰

Primero, "el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de Sentencia Sumaria [...] y aplicará los mismos criterios que [la Regla 36] y la jurisprudencia imponen a ese foro". *Id.*, pág. 118. Ello, enmarcado en la limitación de "que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado el juicio en su fondo". *Id.* "La revisión del Tribunal de Apelaciones es una de *novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor". *Id.*

¹⁹ *Nissen Holland v. Genthaller*, 172 DPR 503 (2007).

²⁰ *Meléndez González, et als. v. M. Cuebas, Inc.*, 193 DPR 100, 115 & 118 (2015).

Segundo, el Tribunal de Apelaciones "debe revisar tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil [...] y discutidos en *SLG Zapata Rivera v. JF Montalvo, supra*". *Id.* (Bastardillas omitidas y añadidas).

Tercero, este Tribunal tendrá que "*cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuales hechos materiales encontr[aron] en controversia y cuáles están incontrovertidos*". (Bastardillas en el original). "Esta delimitación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia".

Cuarto, y, por último, de este Foro Apelativo "encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos [...] procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

B.

El derecho de todo trabajador a la "protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo" se encuentra consagrado en la sección 16 del Artículo II de nuestra Constitución.²¹ A dichos efectos se aprobó la Ley 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, 11 LPRA sec. 201 *et seq.* ("Ley Núm. 139"), la Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal, mejor conocida como "SINOT". Esta ley establece un plan de beneficios por incapacidad temporera para sustituir la pérdida de salarios como consecuencia de incapacidad debido a enfermedad o a un accidente que no esté relacionado con el empleo. En lo pertinente a la controversia de marras, la Sección 202(j)(6)(Q) de esta ley dispone que el término *empleo* no incluirá:

²¹ Const. PR, Art II., § 16.

El servicio prestado como empleado de una corporación, institución, sociedad, asociación, fundación o cualquier fondo comunal o cualquier otra organización descrita en la sec. 501(c)(3) del Código de Rentas Internas de Estados Unidos creados y administrados exclusivamente para fines religiosos, caritativos, científicos, literarios o educativos, o para la prevención de la crueldad con los niños o con los animales, ninguna parte de cuyas utilidades netas redunde en beneficio de algún accionista o individuo particular; siempre que dicha organización esté exenta de contribución sobre ingresos bajo la sec. 501(a) del Código de Rentas Internas. Esta exención no será extensiva al servicio prestado en relación con la construcción, demolición, ampliación, remodelación o reparación sustancial de edificios y otras obras análogas.

En cuanto a la reserva de empleo y la obligación de reinstalación, en los casos de incapacidad, conforme a la Sección 203(q) de la Ley 139-1968, *supra*, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo sujeto a lo siguiente:

(1) Que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha de comienzo de la incapacidad o seis (6) meses en el caso de patronos con quince (15) empleados o menos a la fecha de la incapacidad;

(2) que el trabajador esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono dicha reposición, y

(3) que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicite su reposición. Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo esté vacante o lo ocupe otro trabajador. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro trabajador dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.

Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de este inciso, vendrá obligado a pagar al trabajador o a sus beneficiarios los salarios que dicho trabajador hubiere

devengado de haber sido reinstalado; además le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado. El trabajador o sus beneficiarios podrán instar y tramitar la correspondiente reclamación de reinstalación y/o daños en corte por acción ordinaria o mediante el procedimiento para reclamación de salarios, establecido en las secs. 3118 a 3132 del Título 32.

En torno el periodo de reserva de empleo y la obligación de reinstalación, el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 180 DPR 463 (2011), sostuvo:

"El objetivo de la reserva de empleo bajo SINOT es "garantizar al obrero que se incapacita temporalmente debido a una enfermedad o accidente no ocupacional, no sólo tranquilidad de espíritu y el sustento de él y de su familia por un tiempo determinado, sino el derecho a ser reinstalado". Aunque el trabajador esté inhabilitado para realizar sus funciones, la relación obrero-patronal sigue intacta mientras dure el periodo de reserva. Esta reserva de doce (12) meses comienza a transcurrir a partir del momento en que el obrero se inhabilite para trabajar y se trata de un plazo de caducidad. Además, como estatuto reparador, estamos obligados a interpretarlo liberalmente a favor del trabajador. (Énfasis en el original.)

Así también, el TSPR en el referido caso advirtió:

"... no será justificación para despedir a un empleado durante el periodo de reserva el que éste no haya cumplido o que se prevea que no podrá cumplir con los requisitos de la reinstalación. De ser éste el caso, el patrono tendrá que esperar a que se extinga el periodo de reserva, salvo que exista justa causa bajo la Ley 80 para el despido."

Por otro lado, la Sección 205 regula lo relacionados al derecho de los patronos a establecer planes privados. La referida sección establece lo siguiente:

§ 205. Planes privados

(a) Derecho a establecer planes privados.— Un patrono podrá, con la autorización del Secretario, establecer un plan privado para pagar a sus empleados los beneficios por

incapacidad provistos por este capítulo siempre que:

(1) El Secretario considere que los beneficios del plan son en todo respecto iguales o más favorables a los empleados de ese patrono que los beneficios provistos bajo la sec. 203 de este título;

(2) el Secretario considere que el plan cubre a todos los empleados de dicho patrono o a una clasificación razonable de sus empleados;

(3) el plan no requiera contribuciones mayores de los empleados que aquellas requeridas bajo la sec. 208 de este título; Disponiéndose, que en ningún caso la contribución a ser pagada por el empleado será mayor que la cantidad a ser pagada por el patrono. Nada de lo dispuesto en este capítulo será interpretado para considerar ilegal las contribuciones de los empleados, de otra forma legales, para otros beneficios o beneficios adicionales;

(4) el plan esté suscrito mediante contrato con una compañía aseguradora autorizada; o, si no está asegurado, la solvencia económica del patrono quede evidenciada a satisfacción del Secretario y el patrono preste la debida fianza o garantía para responder del cumplimiento de las responsabilidades económicas del plan;

(5) si los empleados han de contribuir al plan, la mayoría de ellos acepten el establecimiento del plan privado;

(6) hasta el límite fijado por el Secretario, el plan pague beneficios por incapacidad a los empleados, así como a sus ex empleados por aquellos periodos de incapacidad que comiencen mientras estén desempleados o empleados en trabajo no asegurado;

(7) el plan observe cualesquiera condiciones o pague al Fondo cualesquiera computaciones determinadas por el Secretario como necesarias para evitar una desventaja actuarial al Fondo debido al establecimiento del plan privado;

(8) el plan provea para el pago proporcional, según determine el Secretario, de los costos de los pagos de beneficios por incapacidad hechos por el Fondo a los trabajadores, quienes resulten incapacitados mientras estén desempleados o mientras se encuentren empleados en

empleo no asegurado, y pague, además, los gastos proporcionales de administración del Fondo con relación a los planes privados;

(9) el patrono suministre los informes periódicos que sean requeridos por el Secretario, y

(10) el patrono o la compañía aseguradora, si el plan está asegurado, ofrezca a cada reclamante aviso de su elegibilidad o inelegibilidad, en la forma y modo requeridos por el Secretario, y dicho aviso incluya una declaración sobre el derecho del reclamante de apelar para ante el Secretario.

El Secretario queda autorizado a establecer aquellos reglamentos, normas, y/o procedimientos necesarios para la implementación de esta sección previa celebración de vistas públicas y podrá, a su discreción, delegar en el Director la aplicación de los reglamentos, normas, y/o procedimientos a planes privados en particular.

La compañía aseguradora que suscribe un plan privado puede tomar a su cargo el hacer cualesquiera pagos e informes requeridos del patrono bajo esta sección.

(b) Efecto de los planes privados.— Si se establece un plan privado debidamente aprobado, el patrono no pagará la contribución requerida bajo la sec. 208 de este título, los trabajadores cubiertos por el plan recibirán los beneficios por incapacidad a que tengan derecho bajo el plan en vez de los pagos de beneficios del Fondo, y las contribuciones de los empleados provistas bajo la sec. 208 de este título podrán ser deducidas por el patrono y utilizadas por él como contribuciones efectuadas al plan privado aprobado.

(c) Establecimiento de un plan privado.— Se puede establecer un plan privado a partir del 1ro de julio de 1969 mediante solicitud escrita al Secretario radicada no más tarde del 28 de febrero de 1969. Subsiguientemente, se puede establecer un plan privado a partir del 1ro de julio de cualquier año mediante solicitud escrita al Secretario radicada no más tarde del 30 de abril de dicho año.

Se puede discontinuar un plan privado a partir del 1ro de julio de cualquier año mediante solicitud escrita al Secretario radicada no más tarde del 30 de abril de dicho año.

Un plan privado puede ser modificado en cualquier momento mediante solicitud escrita al Secretario y después de haber sido debidamente aprobada por éste.

(d) Derecho de apelación.— Un reclamante que no esté satisfecho con la disposición de su reclamación de beneficios por incapacidad bajo un plan privado tendrá derecho a apelar en la misma forma que se dispone en la sec. 204 de este título sobre apelaciones de determinaciones hechas por el Director. En tal procedimiento, el patrono o la compañía aseguradora será una parte para todos los propósitos de ley.

De otra parte, la Sección 207 de esta ley dispone sobre las determinaciones sobre unidades de empleo lo siguiente:

(a) Determinaciones y reconsideraciones.—

(1) El director determinará a base de sus conclusiones de hecho, bien a iniciativa propia o a solicitud de una unidad de empleo, o de **uno o más de los empleados de ésta, si la unidad de empleo es un patrono y si el servicio prestado a la misma constituye empleo**. La determinación deberá hacerse dentro de los cinco (5) años después de haber ocurrido los hechos que la motivan. 11 LPRA sec. 207(a)(1).

[...]

-III-

En síntesis, Mennonite sostiene que erró el TPI al emitir la *Sentencia Parcial* apelada y determinar que no era un patrono exento de las disposiciones de la Ley 139-1968, y al denegar la solicitud de sentencia sumaria presentada por ésta. Luego de examinados los señalamientos de error a la luz de los hechos particulares de este caso, así como el derecho aplicable, procedemos a revocar la *Sentencia Parcial* apelada. Veamos.

De un estudio minucioso de los documentos anejados al expediente ante nuestra consideración surge que el 21 de enero de 2011, Mennonite, mediante misiva, informó a

todo su personal que a partir del 1 de diciembre de 2010, las Pólizas del Seguro de Vida, LTD y STD, habían sido transferidas a la compañía *The Hartford*. Hacía constar que el cambio representaba mejores tarifas y mayores beneficios libre de costo, y que la Institución aportaría el 100% de la tarifa. Advertía que el beneficio de SINOT lo estaban cambiando por STD aumentando el pago máximo semanal a \$150.00, y cambiaban la aportación del empleado a cero (0), siendo la institución quien aportaría el 100% de la tarifa. Añadía, que el beneficio de LTD contemplaba los mismos beneficios con una tarifa menor, pues la Institución aportaría el 100% de la misma.

Surge además, que el 22 de marzo de 2017, la Apelada firmó un documento intitulado, *CERTIFICACIÓN STD (Short Term Disability)*, el cual, entre otras cosas establecía: que la habían orientado sobre el Beneficio del Seguro por Incapacidad a corto plazo y que le habían entregados los formularios de Reclamación; que el beneficio tenía un periodo de elegibilidad de 90 días y proporcionaba ingresos semanales de hasta un máximo de \$150.00 y cubría luego del octavo día consecutivo de la enfermedad o lesión; que el hospital le reservaría la posición durante un periodo de seis (6) meses mientras se encontrara acogido a dicho beneficio, siempre y cuando dicha posición existiera. En esa misma fecha, la Apelada firmó un documento del Departamento de Recursos Humanos intitulado *CERTIFICACIÓN*, en el cual ésta certificaba haber recibido el Formulario de Beneficio de Incapacidad a largo plazo.

El 28 de marzo de 2017, la Apelada completó una solicitud de seguro por incapacidad a corto plazo debido a dolor fuerte en la rodilla derecha al caminar. Así

surge de los documentos completados y firmados por la Apelante los que fueron anejados al recurso de marras. Dicha solicitud de STD fue enviada a AETNA, compañía aseguradora de Mennonite, el 27 de abril de 2017, vía *fax*.

Según surge de una serie de correos electrónicos anejados como evidencia, el 6 de junio de 2017, Nancy Nieves le envió un correo electrónico a Ana J. Guzmán Torres en el cual hacía referencia a un comunicado de la oficina de reclamaciones en el cual indicaban que la solicitud de STD de la Apelada, a la cual se le asignó el número de reclamación 15569607, había sido aprobada a partir del 28 de marzo de 2017 hasta el 17 de mayo de 2017, y que la fecha de regreso al trabajo de ésta era el 15 de agosto de 2017.²²

De otra parte, el 17 de agosto de 2017, Nancy Nieves le remitió un correo electrónico a Ana J. Guzmán Torres en el cual informaba que el caso de la Apelada lo estaban evaluando para LTD y necesitaban cierta información. Del comunicado se desprende que a dicha reclamación se le asignó el número 16168016, distinto al número de reclamación del STD. Además, anejó un comunicado enviado por Matthew Heath, *LTD Benefit Manager de Aetna Life Insurance Company, Disability and Absence Management*, el cual indicaba que estaba trabajando "*a potential Long Term Disability for Ms. Santiago Bermudez*" y que necesitaba que verificaran y proveyeran cierta información para poder procesar la solicitud.

El lunes 28 de agosto de 2017, Nancy Nieves envió otro correo electrónico a Ana J. Guzmán, en el cual

²² No surge del expediente los puestos que ocupaban Nancy Nieves ni Ana J. Guzmán Torres.

indicaba que la Apelada le había enviado información de su caso y evidencia de que todavía no regresaba a trabajar en un (1) mes más, y que debía contestar las preguntas que le había requerido antes.

El 29 de agosto de 2017, Ana J. Guzmán contestó el correo electrónico antes referido indicando que incluía la información solicitada y la reclamación de la Apelada. Del expediente surge un documento con fecha del 29 de agosto de 2017, dirigido a AETNA, con el número de reclamación de la solicitud de LTD de la Apelada y con la información que había requerido Matthew Heath, *LTD Benefit Manager de Aetna Life Insurance Company*.

Posteriormente, el 28 de septiembre de 2017, Mennonite, a través del Departamento de Recursos Humanos entregó la Baja de Empleados a la Apelada por razón de haber terminado SINOT.

En el presente caso, el TPI dispuso sumariamente de la controversia de autos y determinó que a Mennonite le aplicaban las disposiciones de la Ley Núm. 139-1968 y, por tanto, la reserva de empleo de 12 meses que dispone esta ley le aplicaba a la Apelada. Así, el foro primario entendió que solo restaba celebrar una vista para determinar si el despido de la Apelada fue injustificado y, de resolver en la afirmativa, correspondería establecer la cuantía en daños por violación a la reserva de empleo, más la mesada correspondiente. No obstante, luego de un análisis detallado de los escritos ante nuestra consideración y sus correspondientes anejos, entendemos que la determinación del foro primario en cuanto a que al Apelante le aplicaban las disposiciones de la Ley Núm. 139-1968 fue prematura.

Es un hecho incontrovertido que la razón ofrecida por Mennonite para el despido de la Apelada fue que había expirado la reserva de empleo de seis (6) meses que le había sido aprobada.²³ Mennonite expresó que había orientado a la Apelada en cuanto a que la reserva de empleo bajo el STD culminaba el 28 de septiembre de 2017,²⁴ si al llegar dicha fecha la Apelada continuaba incapacitada para trabajar tenía derecho a solicitar los beneficios bajo el programa LTD.²⁵

Luego de revisar minuciosamente el expediente ante nuestra consideración, no surge alegación de las partes de epígrafe, ni documento alguno en torno a la determinación final de la solicitud de LTD presentada por la Apelada. ¿Dicha solicitud fue rechazada? De ser la contestación en la afirmativa ¿Cuáles fueron las razones para dicha determinación? ¿Fueron válidas las razones expuestas para denegar dicha solicitud? Así pues, antes de adjudicar si las disposiciones de la Ley Núm. 139-1968 le aplicaban a Mennonite, había que dilucidar la determinación final en torno a la solicitud de la Apelada y las razones para ello.

De un análisis ponderado de todo lo antes expuesto, y conforme al derecho antes citado, es forzoso concluir que procede revocar la sentencia apelada. Ahora bien, en cumplimiento de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, a continuación, exponemos los hechos materiales incontrovertidos y aquellos que están en controversia.

Se hacen formar parte de la presente sentencia las determinaciones de hechos materiales que no están en

²³ *Moción de Sentencia Sumaria Parcial*, Exhibit #15, *Evaluación Terminación de Empleo*.

²⁴ Apéndice del recurso, pág. 179.

²⁵ *Id.*

controversia contenidos en la Sentencia Parcial recurrida y añadimos las siguientes:

I. Hechos materiales que no están en controversia:

[...]

(48) El 22 de marzo de 2017, la Sra. Miriam I. Santiago Bermúdez firmó una *Certificación* expedida por Mennonite en la cual hacía constar que había recibido el Formulario de Beneficio de Incapacidad a largo plazo.

(49) La Sra. Miriam I. Santiago Bermúdez presentó una solicitud para el Beneficio de Incapacidad a largo plazo al que se le asignó el número de reclamación 16168016.

(50) Personal de Mennonite remitió a ATENA, compañía aseguradora, la información requerida por ésta, con relación a la solicitud del Beneficio de Incapacidad a largo plazo.

II. Hechos materiales que están en controversia:

Se hacen formar parte de la presente sentencia las determinaciones de hechos materiales que están en controversia contenidos en la Sentencia Parcial recurrida y añadimos los siguientes:

[...]

c. Si la solicitud de Beneficio de Incapacidad a largo plazo núm. 16168016 presentada por la Sra. Miriam I. Santiago Bermúdez fue rechazada y las razones para ello.

d. Si los beneficios de incapacidad a corto y largo plazo ofrecidos por Mennonite son iguales o más favorables para sus empleados que los establecidos en la Ley 139-1968, o por el contrario resultan menos ventajosos y en consecuencia contrario a la Ley 139-1968.

e. Si al habersele aprobado a Mennonite su solicitud voluntaria conforme a la Sección 207(e) de la Ley 139-1968, éste no está

obligado a garantizarle a sus empleados los beneficios provistos en dicha ley.

e. Si conforme a la §207 de la Ley 139-1968, la Sra. Miriam I. Santiago Bermúdez solicitó una determinación en torno a si el servicio prestado por ésta constituye un empleo a los efectos de dicha ley.

Por todo lo anterior, revocamos la Sentencia Parcial apelada y devolvemos el caso al foro primario para que vuelva a evaluar la presente controversia a la luz de los señalamientos aquí expresados.

-IV-

Por los fundamentos expuestos, se revoca la sentencia apelada y se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia para que actúe de conformidad de lo aquí expresado.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. La Jueza Domínguez Irizarry concurre con expresión escrita:

La Jueza Domínguez Irizarry concurre con la determinación emitida con la mayoría del Panel, la cual revoca la Sentencia Parcial apelada. Sin embargo, entiende que no existe controversia de que la parte apelante está exenta de las disposiciones de la Ley 139-1968.

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