

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL X

JAVIER A. GONZÁLEZ  
ARROYO, SU ESPOSA  
LISSETTE JUSINO  
RODRÍGUEZ Y LA  
SOCIEDAD LEGAL DE  
GANANCIALES  
COMPUESTA POR  
AMBOS

Apelante

v.

CCL PUERTO RICO,  
INC., PERSONAS  
NATURALES O  
JURÍDICAS I, II, III y IV;  
COMPAÑÍAS DE  
SEGUROS A, B, C

Apelada

KLAN202300586

Apelación  
Procedente del Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala de MAYAGÜEZ

Caso Núm.:  
SG2021CV00546

Sobre:  
Despido Injustificado; Ley  
de Represalias; Violación a  
Ley ADA; Discrimen por  
Edad; Violación a Ley del  
Sistema de Compensaciones  
por Accidentes del Trabajo;  
Discrimen contra Personas  
con Impedimentos; Daños y  
Perjuicios  
Ley 80 del 1976  
Bajo el procedimiento  
sumario de la Ley 2

Panel integrado por su presidente el Juez Rodríguez Casillas, la Jueza Mateu Meléndez y el Juez Marrero Guerrero.

Mateu Meléndez, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de octubre de 2023.

El 6 de julio de 2023, el Sr. Javier A. González Arroyo, su esposa Lissette Jusino Rodríguez y la Sociedad Legal de Gananciales (en adelante y conjuntamente los apelantes) comparecieron ante este Tribunal de Apelaciones mediante recurso de *Apelación*. En este, nos solicitaron la revocación de la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Mayagüez (en adelante TPI o foro primario) con fecha del 20 de junio de 2023 y notificada el día 22 del mismo mes y año. Por virtud del aludido dictamen, el TPI declaró Ha Lugar la *Moción solicitando que se dicte sentencia sumaria* que presentó CCL Puerto Rico, Inc. (en adelante CCL PR o apelada), encontró que hubo causa justificada para el despido del Sr.

Javier A. González Arroyo (en adelante señor González Arroyo) y, en consecuencia, desestimó la *Querrela* instada por la parte apelante.

Evaluated el expediente ante nuestra consideración, los argumentos de las partes, así como los documentos que conforman el legajo apelativo, **revocamos** el dictamen apelado. Veamos.

#### I

El pleito de epígrafe trata sobre una reclamación por despido injustificado, ley de represalias y violación a la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Violación a la Ley ADA, discriminación por edad y contra personas con impedimentos y daños y perjuicios. La reclamación se instó al amparo del Procedimiento Sumario establecido en la Ley 2 del 17 de octubre de 1961, 32 LPRA Sec. 3118. Según se alegó en esta, el señor González Arroyo comenzó a trabajar para CCL PR el 16 de junio de 1993, devengando un sueldo mensual de \$2,998.66, sin incluir las bonificaciones.

Conforme se expuso en la *Querrela*, el 24 de marzo de 2021, mediante correo electrónico se le notificó al señor González Arroyo la terminación de su empleo, a pesar de que se encontraba en un descanso concedido por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, el cual fue otorgado hasta el 17 de abril de 2021 y luego del cual, comenzaría tratamiento mientras trabajaba. Por su parte, se indicó que días antes del despido, el señor González Arroyo le había notificado a CCL PR un certificado médico certificando la recomendación de descanso; que en respuesta a ello la apelada le informó que no contaba con balance de licencias y que se atendería la situación como un acomodo razonable, solicitándole que en 10 días su facultativo médico certificara sus condiciones y otra información adicional al respecto. Sin embargo, según se alegó, dentro del término que le fue concedido, el señor González Arroyo fue despedido.

De otra parte, en la reclamación se alegó que previo a la terminación de empleo, el señor González Arroyo fue objeto de discrimen al removersele de su posición de Líder de Prensista, afectándosele sus condiciones de trabajo y excluyéndolo de beneficios adquiridos. También, entre otras cosas, se indicó que fue objeto de fiscalización rigurosa por parte del Departamento de Recursos Humanos, luego de haber participado en una investigación y que, en otra ocasión, se le denegó una solicitud de traslado de área por recomendación médica, luego de haber denunciado la existencia de solventes químicos peligrosos en su área de trabajo que afectaban su salud.

El 22 de noviembre de 2022, CCL PR contestó la *Querrela*. Al así hacer, si bien admitió que el 24 de marzo de 2021 se le notificó al señor González Arroyo de la terminación de su empleo, afirmativamente señaló que la razón de la terminación se debió a que había transcurrido en exceso del periodo de reserva de empleo que la ley establece sin que este se hubiera reincorporado a su trabajo. También se adujo que la recomendación de descanso aludida por este en la *Querrela* no fue enviada, sino hasta el 19 de abril de 2021, o sea luego de la terminación de empleo, se negó la existencia de una acción protegida que viabilice una causa de acción por represalias y negó que la apelada, sus empleados, agentes y/o representantes hayan incurrido en acto negligente alguno.

Tras varios trámites, habiéndose realizado descubrimiento de prueba, el 1 de febrero de 2023, CCL PR presentó una *Moción solicitando que se dicte sentencia sumaria*. En esta, adujo que no existía controversia sobre veinte (20) hechos. El 7 de marzo de 2023, la parte apelante se opuso a la moción de sentencia sumaria. Primeramente, alegó que el escrito sometido por CCL PR incumplía con los requisitos de forma que establece la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R. 36. De igual forma, afirmó que existía controversia en cuanto a algunos de los hechos que CCL PR alegó

eran incontrovertidos, procediendo a explicar por qué así era para cada uno de ellos. Así, por ejemplo, afirmó que la parte apelada le concedió un acomodo razonable despidiéndolo antes de que el término que le brindó para someter los papeles médicos sobre este venciera. Igualmente, señaló que la razón por la que no pudo cumplir en su momento con someter el formulario para acogerse a una licencia médico familiar era atribuible enteramente a CCL PR, ya que el formulario que esta le proveyó no fue debidamente cumplimentado.

Evaluada ambas mociones, el 20 de junio de 2023, el foro primario dictó la *Sentencia* apelada. En esta, determinó que no existía controversia en cuanto a los siguientes hechos:

1. El querellante comenzó a trabajar el 16 de junio de 1993 para CCL PUERTO RICO INC., como prensista.
2. El 11 de marzo el Sr. Javier González Arroyo envió un Certificado Médico, firmado por el Dr. José J. Zamora Álvarez, mediante el cual recomendaba al Sr. González estar fuera de sus labores habituales desde el 10 de marzo de 2021, hasta el 24 de marzo de 2021.
3. El 12 de marzo de 2021, la Sra. Mayra G. Medina-Machado, Gerente de Recursos Humanos de CCL Puerto Rico, Inc., le envió una carta por correo certificado al Sr. González, acusando el recibo del certificado médico del 10 de marzo de 2021 e informando que, pese a la recomendación de ausentarse desde el 10 de marzo al 24 de marzo de 2021, no contaba “con balance alguno de licencia por enfermedad que cubra dichas ausencias”, y su inelegibilidad para una licencia Médico-Familiar.
4. En dicha carta la Compañía le indica al Sr. González, que a pesar de no tener disponible ninguna licencia de enfermedad, acoge la solicitud de ausencia como una solicitud de “acomodo razonable consistente en un permiso para ausentarse sin paga”. Para considerar la misma, se le solicita que, en el término de diez días, provea información adicional y certificado médico sobre el diagnóstico específico, tratamiento y cuáles son las actividades específicas que su condición le impide hacer, entre otros detalles.
5. La Compañía le indicó en dicha carta al Sr. González que esto era parte de un proceso interactivo, necesario para determinar si procede o no el acomodo razonable. Dicho documento fue recibido y entendido por el Sr. González.
6. Sin embargo, el 23 de marzo de 2021 el Sr. González envió un correo electrónico, a las 4:15 P.M., anejando una “decisión del Administrador Sobre Tratamiento Médico” indicando que el Sr. González estaba impedido de trabajar, del 19 de marzo de 2021,

hasta el 17 de abril de 2021, como parte del tratamiento del Fondo del Seguro del Estado, sobre el caso #20134806849.

7. Al ser el caso #20134806849 del Fondo del Seguro del Estado, uno relacionado a un accidente ocurrido al Sr. González el 2 de agosto de 2012, la reserva de empleo por un periodo de 360 días, ya había expirado para la fecha en que envía el Sr. González la "Decisión del Administrador Sobre Tratamiento Médico", el 23 de marzo de 2021.
8. El 24 de marzo de 2021, la Compañía le anunció al Sr. Javier González, mediante carta, la terminación de su empleo, al haberse extinguido el mismo, esto por el transcurso del término de 360 días de reserva de empleo.
9. A pesar de habersele dado la oportunidad en la carta de terminación de empleo, para que presentara alguna razón legal o cualquier otra cosa que moviera a la Compañía a dejar sin efecto esa determinación, el Sr. González no presentó o cursó documento alguno al respecto.
10. El 19 de abril de 2021 el querellante envió otra carta informando sobre la determinación de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado recomendando descanso hasta el 17 de abril de 2021, la cual fue contestada el 22 de abril de 2021 indicándole que ya se le había notificado la terminación de su empleo.

En virtud de estas determinaciones, el TPI concluyó que el señor González Arroyo no tenía derecho a las indemnizaciones reclamadas, pues no estaban presentes los elementos necesarios para que este pudiera establecer una reclamación de despido injustificado bajo el palio de la Ley Núm. 80 o alguna de las otras causas de acción invocadas en su reclamación. Así, el TPI dictaminó que, si bien el apelante alegó que fue despedido injustificada y discriminatoriamente mientras estaba en descanso bajo tratamiento con el Fondo del Seguro del Estado, se demostró que al momento en que fue cesanteado este no gozaba de la protección de la Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, mejor conocida como la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, según enmendada, (Ley Núm. 45). Específicamente, al resolver, el foro primario manifestó como a continuación transcribimos:

En el presente caso, el periodo de reserva de empleo era hasta aproximadamente el 28 de julio de 2013, tomando como punto de partida la fecha del accidente, ocurrido el 2 de agosto de 2012. Al presentar una Decisión del Administrador sobre Tratamiento, sobre el caso que presentara ante el Fondo de Seguro del Estado, sobre un accidente ocurrido en el año 2012, recomendando descanso hasta el

17 de abril de 2021, indica en ese momento el querellante que se encuentra incapacitado para laborar. Por tanto, el contrato de empleo del querellante con la compañía se extinguió, pues la incapacidad de éste fue más allá del periodo de reserva de empleo dispuesto por Artículo 5(a) de la Ley de Compensaciones por Accidentes de Trabajo.

En otras palabras, habiendo transcurrido dicha fecha, la determinación del FSE de poner nuevamente en descanso a el querellante en dicho accidente tiene el efecto automático en ley de disipar cualquier derecho del querellante a reclamar ser reinstalado, así extinguiendo la relación laboral. En este caso es de aplicación la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral e su sección 122o(e) que explica sobre la extinción de contrato de empleo:

El contrato de empleo, a menos que se disponga de otra manera en una ley especial, **se extinguirá por: (e) muerte o incapacidad del empleado más allá del periodo de reserva de empleo dispuesto en una ley especial.**” 29 LPR Sec. 122o(e).

No existe duda o controversia de que el periodo de reserva de empleo estaba vencido a la fecha en que éste es notificado de que ya no continuará siendo empleado de CCL Puerto Rico, Inc. Al estar extinguido el contrato de empleo, ya no serían de aplicación el proceso interactivo de solicitud de acomodo razonable, ni cualquier otro que traten al Sr. Javier González como si fuera empleado de la Compañía, pues ya no lo es al quedar extinguido su contrato de empleo.

Por todo lo anterior, la terminación de la relación de empleo del querellante estuvo plenamente justificada, puesto que el patrono no tenía obligación alguna de reponerla en su empleo posterior al 28 de julio de 2023. “Luego de transcurrido... [el periodo de reserva de empleo], el patrono puede despedir al empleado, si este aún no ha sido dado de alta del F.S.E.” Torres v. Star Kist, *supra*. La prueba clara y objetiva aportada por la aquí compareciente confirma inequívocamente lo anterior.

[...] (énfasis en el original)

Dicho esto, el TPI declaró Ha Lugar la moción de sentencia sumaria de CCL PR y desestimó con perjuicio la querrela de epígrafe. En desacuerdo con esta decisión, el apelante instó el recurso de epígrafe y a señaló que el foro primario erró al:

[...] acoger la solicitud de sentencia sumaria de la querrellada, cuando no cumplió con lo establecido en la Regla 36.2 de las de Procedimiento Civil (2009), la que establece un contenido obligatorio en toda solicitud de esa índole.

[...] dictar sentencia sumaria cuando de las mociones y la evidencia sometida por las partes surgían controversias de hechos sustanciales que impedían se dispusiera de esa manera.

[...] desacatar la aplicación de las leyes de incapacidad tanto estatal como federal, y lo dispuesto en el Manual de la empresa querrellada sobre los beneficios dispuestos y las licencias aplicables.

[...] no considerar los hechos incontrovertidos sometidos por el querellante en su moción a pesar de que querellada-apelada no presentó oposición.

Atendido el recurso de epígrafe, el 17 de julio de 2023, emitimos *Resolución* en la que le ordenamos a la parte apelada a que en treinta (30) días presentara su posición en cuanto al recurso. En cumplimiento, el 4 de agosto de 2023, CCL PR sometió su *Alegato en oposición a recurso de apelación*. Con el beneficio de la comparecencia de las partes, damos por sometido el asunto y procedemos a resolver.

## II

-A-

El mecanismo procesal de la sentencia sumaria dispuesto en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V., R. 36, permite resolver los asuntos de aquellos litigios que no presentan controversias genuinas de hechos materiales y que, por consiguiente, no ameritan la celebración de un juicio. Cruz Velez v. CEE y otros, 206 DPR 694 (2021), al citar a Mejías et al. v. Carrasquillo et al., 185 DPR 288 (2012) y otros. Así pues, conforme la discutida regla, procede dictar sentencia sumaria si de las alegaciones, deposiciones y admisiones ofrecidas, más las declaraciones juradas y cualquier otra evidencia presentada se acredita la inexistencia de una controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y material. Deberá, también, justificarse por el derecho aplicable. Id., mencionando a Bobé et al. v. UBS Financial Services, 198 DPR 6 (2017) y demás.

Por otro lado, la parte que se oponga a la moción de sentencia sumaria, deberá así hacerlo dentro del término de veinte (20) días desde su notificación, cumpliendo con los requisitos de ley. Así pues, deberá efectuar una exposición breve de las alegaciones, los asuntos litigiosos o en controversia. También, deberá hacer referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente que entiende están en controversia y para cada uno, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación. Véase,

Regla 36.3(b) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b); Cruz Velez v. CEE y otros; *supra*; y SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 432 (2013). Las meras afirmaciones no bastan. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, 193 DPR 100, 136 (2015) Esto es así, ya que cualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria, sino que tiene que ser una que permita concluir la existencia de una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. Abrams Rivera v. E.L.A., 178 DPR 914, 932 (2010) No obstante, el no presentarse oposición a una moción de sentencia sumaria no impide que el tribunal falle en contra del promovente de esta ya que esta “puede dictarse a favor o en contra del promovente, según proceda en derecho.”. Audiovisual Lang. v. Sist. Est. Natal Hnos., 144 DPR 563, 575 (1997).

Así, al evaluar los méritos de una solicitud de sentencia sumaria un tribunal podrá dictar sentencia sumaria si de los documentos sometidos ante su consideración surge que no existe controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho material y solo restaría por resolver una controversia estricta de derecho. Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R 36.3(e). Por el contrario, no procederá una moción de sentencia sumaria cuando (1) existan hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) haya 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 y esencial; o (4) como cuestión de derecho, no proceda. Cruz Velez v. CEE y otros; *supra*.

En cuanto a la revisión judicial de una determinación sobre sentencia sumaria, es meritorio señalar que los foros apelativos nos encontramos en la misma posición que el foro primario. Por ello, debemos regirnos por la Regla 36 de Procedimiento Civil y aplicar los criterios de esta. No obstante, no podemos tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el TPI. Tampoco podemos adjudicar los hechos materiales



en controversia, por ser una tarea que le compete al foro de instancia luego de celebrarse un juicio. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, *supra*, pág. 118.

-B-

La Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 25 LPRA Sec. 185a, (Ley 80), ofrece una valiosa protección a aquellos individuos empleados y contratados por tiempo indeterminado a ser remunerados de ser despedidos injustificadamente de su trabajo. Este resarcimiento se conoce comúnmente como “mesada”. León Torres v. Rivera Lebrón, 204 DPR 20 (2020) citando a González Méndez v. Acción Social et al., 196 DPR 213 (2016) y otros allí citados.

La Ley 80 no establece qué constituye un despido injustificado. No obstante, el aludido estatuto informa sobre varios escenarios que pueden liberar al patrono de responsabilidad. Así pues, se reputará justa causa para el despido si el empleado: (1) ha exhibido un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) no ha cumplido con sus labores de manera eficiente, ha realizado su trabajo tarde o negligentemente o en violación a las normas aplicables, o (3) ha violado reiteradamente aquellas reglas y reglamentos razonablemente establecidos para la operación del establecimiento y los cuales le han sido suministrados oportunamente. Id. De igual forma, se entenderá que el despido fue justificado si sucede a consecuencia de: el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público; o reducciones en empleo necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el

propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento. 29 LPRC Sec. 185b.

Aun así, es importante recordar que las circunstancias representativas de justa causa enumeradas en el discutido estatuto son meros ejemplos de acontecimientos asociados a un despido. Ello así, ya que este no puede prever el universo de incidencias que pueden surgir en un entorno laboral y que desemboquen en la cesantía de un empleado. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, citando a SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, 193 DPR 920 (2015).

-C-

La Ley 45 del 18 de abril de 1935, mejor conocida como la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, según enmendada, (Ley Núm. 45) es una legislación de carácter remedial de consagra ciertas garantías y beneficios en favor del obrero que haya sufrido un accidente o enfermedad ocupacional en el escenario del trabajo. Rivera v. Blanco Vélez Stores, 155 DPR 460 (2001). En lo concerniente a la controversia de autos, es importante destacar que, entre las medidas estatuidas en el discutido estatuto, se encuentra específicamente la reserva de empleo que establece su Artículo 5-A. Este, dispone como a continuación transcribimos:

En los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley, 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 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. (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 este artículo 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 la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961 (32 LPRA Secs. 3118 a 3132).<sup>1</sup> (énfasis suplido)

Del lenguaje del antes transcrito artículo es claro que este provee dos clases de protección al obrero inhabilitado por enfermedad o accidente: (1) la obligación por parte del patrono de reservar el empleo que desempeñaba el trabajador al momento de ocurrir el accidente o enfermedad; y (2) la facultad del obrero para solicitar la reinstalación a su empleo si cumple a cabalidad ciertos requisitos. Rivera v. Blanco Vélez Stores, *supra*. De la misma manera, una lectura de la transcrita disposición informa que el obrero o empleado podrá reclamar su reinstalación a empleo: si dicha petición ocurre dentro de 15 días contados desde que fue dado de alta o autorizado a trabajar con derecho a tratamiento, siempre y cuando no se haga luego de haber transcurrido 12 meses desde la fecha del accidente; el obrero o empleado esté física y mentalmente capacitado para desempeñar las funciones del empleo cuya restitución solicita; y que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicita su reposición.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> 11 LPRA Sec. 7.

<sup>2</sup> Los requisitos para que un empleado que sufra una lesión o enfermedad ocupacional pueda solicitar la reinstalación a su empleo fueron descritos por el Tribunal Supremo como los siguientes: (1) que el accidente o enfermedad ocupacional inhabilite al empleado para trabajar; (2) que el empleado se acoja a los beneficios de la Ley Núm. 45, *supra*; (3) que dentro de los quince (15) días de haber sido dado de alta definitivamente, autorizado a trabajar, el empleado solicite al patrono reposición en su empleo; (4) que dicho requerimiento de reposición se haga dentro de los doce (12) meses de haber ocurrido el accidente o enfermedad; (5) que al solicitar su reposición, el empleado esté física y mentalmente capacitado para desempeñarse en las funciones del empleo que ocupaba; y (6) que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicita su reposición. Torres v. Star Kist Caribe, Inc., 134 DPR 1024, 1030 (1994).

Entiéndase pues, que si el obrero o empleado cumple con los antes citados requisitos y el patrono no reinstala al obrero o empleado dentro de los doce (12) meses de reserva, contados a partir del momento en que ocurrió el accidente o enfermedad ocupacional, éste tiene derecho a recibir los salarios que hubiera devengado de haber sido reinstalado, además de los daños y perjuicios que el no haber sido reinstalado le haya ocasionado. Rivera v. Blanco Vélez Stores, *supra*, al citar a Rodríguez v. Méndez & Co., 147 DPR 734 (1999).

El término de doce meses de reserva de empleo estatuido en el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45, *supra*, es uno de caducidad y, como tal, no admite interrupción. Por tanto, transcurrido el mismo, el patrono tiene derecho a despedir al empleado si este no ha sido dado de alta por el Fondo. Rivera v. Blanco Vélez Stores, *supra*, mencionando a Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R., 145 DPR 178 (1999) y otros casos allí citados. Si el empleado no solicita reinstalación dentro de los términos contemplados en la Ley 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. García v. Darex P.R., Inc., 148 DPR 364, 378 (1999).

### III

La exposición narrativa de los hechos procesales que realizamos en el acápite I de esta sentencia demuestra que, mediante los distintos señalamientos de error traídos en su recurso, el apelante le imputa al foro primario el fallar al acoger la solicitud de sentencia sumaria de CCL PR y dictar sentencia en el caso decretando que su despido respondió a una causa justificada. A tales efectos, en primer lugar, señala que el TPI se equivocó al acoger una moción de sentencia sumaria que incumplió los requisitos de forma establecidos en nuestro ordenamiento jurídico. Tal

incumplimiento, discute, queda denotado en que el escrito sometido por la parte apelada solo incluyó una introducción, una relación de hechos incontrovertidos y la correspondiente argumentación.

De otra parte, en su segundo señalamiento de error el señor González Arroyo argumenta que el foro primario se equivocó al resolver sumariamente la controversia cuando logró controvertir todos y cada uno de los hechos materiales alegados en la petición de sentencia sumaria y, por lo tanto, la resolución sumaria del caso estaba impedida. Así, y con el propósito de así demostrarlo, reprodujo los argumentos levantados ante el foro primario para refutar los hechos incontrovertidos propuestos en la moción de sentencia sumaria, que, a su entender, derrotaban la moción y prohibían la disposición sumaria del caso.

Por otro lado, al sustentar el tercer error señalado, el apelante expone que en el presente caso debía concluirse que su despido unilateral y fulminante, constituyó un despido injustificado. En particular, argumenta que cualificaba para los beneficios de acomodo razonable conferidos en la Ley 44 del 2 de julio de 1985<sup>3</sup>- mejor conocida como la Ley para prohibir el discrimen contra las personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales- y que esa es la razón por lo que CCL PR le instruyó a complementar los correspondientes documentos en un tiempo fijo. También, afirma que, ante el término provisto por la parte apelada, se activó el acomodo razonable y la protección del referido estatuto.

Además de lo hasta aquí consignado, para atacar la sentencia apelada, en su cuarto señalamiento de error el señor González Arroyo discute que el dictamen emitido en el caso debe revocarse, toda vez que al oponerse a la sentencia sumaria expuso los hechos sobre los que, a su entender, no había controversia y que estos no fueron replicados por la parte apelada. Así, expone que mediante estos hechos controvertió que su

---

<sup>3</sup> 1 LPRA Sec. 501, et seq.

despido hubiese sido justificado por haber expirado la reserva de empleo estatuida por la Ley Núm. 45, ya que demostró que al momento en que fue cesanteado se había activado la protección de la Ley 44 citada en el párrafo anterior.

La parte apelada por su parte, al defender la sentencia apelada, reafirma la corrección de la determinación judicial. Para ello, sostiene que los hechos incontrovertidos propuestos y probados en el caso de marras demostraron que actuó conforme le permite hacer la Ley Núm. 45, toda vez que se evidenció que el señor González Arroyo no podía trabajar y la reserva de empleo que brinda el mencionado estatuto había expirado, por lo que la relación obrero patronal entre las partes quedaba extinguida. De la misma manera, plantea que, debido a la justificación para la cesantía, las alegaciones de discrimen o conducta quedaron derrotadas. Por consiguiente, afirma que los errores señalados no fueron cometidos.

Antes de adentrarnos a atender los distintos argumentos efectuados por el apelante tratándose la cuestión de la disposición sumaria de una controversia, tal cual nos es exigido, debemos examinar si la moción de sentencia sumaria interpuesta por la apelada- así como la oposición instada por la parte apelante- cumplió con los requisitos de forma que establece nuestro ordenamiento jurídico en la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*. Efectuado este examen, concluimos que la parte apelada y la apelante cumplieron sustancialmente con los requisitos de forma establecidos por nuestras reglas. Por tanto, y siendo ello así, procedemos a evaluar los escritos sometidos por las partes, así como la totalidad del legajo apelativo ante nuestra consideración, de forma tal que sopesemos si existen controversias sobre hechos medulares que impedían la resolución sumaria de la controversia de autos. De existir hechos en controversia, deberemos señalar cuáles son. De lo contrario, nos corresponderá revisar *de novo* si el

foro de instancia aplicó correctamente la norma jurídica pertinente a la controversia.

Tras perpetuar tal ejercicio, y luego de un minucioso examen de las mociones sometidas por las partes y los documentos que acompañaron estas, juzgamos que en el caso de marras efectivamente no hay controversia alguna en cuanto a los diez hechos consignados por el TPI en su sentencia.

Es decir que, en virtud de tal documentación, se entiende probado que:

1. En el mes de marzo de 2021, el apelante notificó a CCL PR una certificación médica expedida por su **psicólogo** en la que se recomienda que este permanezca fuera de sus labores habituales desde el 10 de marzo de 2021- fecha en que se expidió la certificación- hasta el 24 de marzo de 2021.<sup>4</sup>
2. En respuesta a dicha certificación, el 12 de marzo de 2021 CCL PR le notificó al señor González Arroyo que no tenía balance alguno de licencia por enfermedad que cubriera las ausencias recomendadas y que no era elegible para una licencia médico familiar por no contar con las horas requeridas por la ley para ser acreedor de ella, que la notificación de ausencias se tomaría como una solicitud de acomodo razonable de licencia para ausentarse sin paga y que para que así fuera evaluada debía someter la documentación médica necesaria dentro de los siguientes 10 días contados a partir del recibo de la carta. En dicha misiva se le informó que una vez se recibiera la información solicitada, se le informaría de la determinación de la compañía sobre el asunto.<sup>5</sup>
3. Estando pendiente el plazo otorgado, el señor González Arroyo le remitió a CCL PR una *Decisión del administrador sobre tratamiento médico* expedida por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en el caso **20134806849** en la que se dispone que este deberá seguir recibiendo tratamiento médico en descanso hasta el 17 de abril de 2021 y que, a partir de esa fecha, recibiría tratamiento médico mientras trabajaba.<sup>6</sup>
4. **Al momento en que se emitió la decisión del administrador a la que se refiere el inciso anterior, la reserva de empleo estatuida por la Ley Núm. 45, relacionada con el caso 20134806849 había expirado.**<sup>7</sup>
5. Basado en lo anterior, el 24 de marzo de 2021, CCL PR le informó al señor González Arroyo de la terminación de su empleo.
6. En dicha misiva, se le indicó al apelante que su despido respondía a que el término de 360 días de reserva de empleo por el caso #20134806849 había expirado.

---

<sup>4</sup> Pág. 139 del Apéndice de la Apelación.

<sup>5</sup> *Íd.*, págs. 126-127.

<sup>6</sup> *Íd.*, págs. 123-125.

<sup>7</sup> *Id.*, pág. 129.

No obstante, el expediente judicial contiene documentos que comprueban hechos adicionales que son medulares para la causa de acción y que no fueron considerados por las partes, ni por el foro primario. Así, vemos que conforme el legajo apelativo demuestra, tampoco hay controversia **y establecemos como hechos incontrovertidos adicionales** del caso lo siguiente:

1. Además del caso **#20134806849**, el señor González Arroyo presentó ante la Corporación del Fondo del Seguro del Estado dos casos adicionales: Caso **#20194820726** y el caso **#20204829254**.<sup>8</sup>
2. El caso **#20194820726** fue por afecciones pulmonares y el caso **#20204829254** por afecciones emocionales.<sup>9</sup>
3. **El periodo de reserva de empleo que establece la Ley Núm. 45 en el caso #20194820726 expiró el 12/16/2020**.<sup>10</sup>
4. El caso **#20204829254** fue presentado ante el FSE el 29 de abril de 2020, identificándose en este como fecha del accidente **el 27 de abril de 2020**.<sup>11</sup>
5. Al tomar como punto de partida la fecha de accidente establecida, el periodo de 360 días de reserva de empleo estatuido en la Ley Núm. 45 con relación al caso **#20204829254** vencía el **22 de abril de 2021**.
6. El 3 de febrero de 2021, en el caso **#20204829254** el FSE determinó que la condición emocional diagnosticada al señor González Arroyo surgió en el curso y a consecuencia de su empleo y por tanto era de aquellas protegidas por la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. Según este documento, recibió trabamieto en descanso por su condición.<sup>12</sup>

Como podrá notarse, es correcto lo señalado por la apelada en cuanto a que al momento en que se remitió la carta de despido al apelante, el periodo de reserva relacionado al caso **#20134806849** había expirado. No obstante, de los documentos del expediente es igualmente claro que al momento en que el señor González Arroyo fue despedido, tenía a su favor la protección de 360 días de reserva por el caso por afecciones emocionales sometido por él ante el FSE; caso **#20204829254**. Aunque en la *Decisión del Administrador* sobre condición emocional primaria emitida en dicho caso

---

<sup>8</sup> *Íd.*, págs. 129 y 193.

<sup>9</sup> *Íd.*, págs. 105 y 107.

<sup>10</sup> *Íd.*, pág. 129.

<sup>11</sup> *Íd.*, pág. 193.

<sup>12</sup> *Íd.*



con fecha del 3 de febrero de 2021 se establece que el señor González Velázquez recibió tratamiento médico en descanso por su condición, **no surge de ese documento, ni de ningún otro sometido, que este haya sido dado de alta por el FSE.** Siendo ello así, lo que el expediente judicial demuestra es que, al momento de su despido, el apelante tenía a su favor la reserva de empleo por el caso #20204829254 ante el Fondo del Seguro del Estado.

La razón brindada por CCL PR a modo de justificar el despido del apelante sin lugar a duda fue una inválida e injustificada en derecho y en nada atendió o consideró la reserva de empleo del caso más reciente presentado por este ante el FSE. Por consiguiente, resolvemos que el despido del señor González Arroyo fue uno injustificado y, siendo así, le corresponde el pago de la mesada. Procede devolver el caso al TPI para que se celebre la correspondiente vista de determinación de los daños y angustias mentales que reclama en su demanda.

#### IV

Por las razones dadas, revocamos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Mayagüez con fecha del 20 de junio de 2023 y notificada el día 22 del mismo mes y año en la causa de epígrafe.

Se devuelve el caso al foro primario para la continuación de los procedimientos conforme lo aquí resuelto.

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

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