Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE

RAMÓN LUIS BERENGUER SEPÚLVEDA, CARMEN JULIA CRUZ CANDELARIO Y LA SOCIEDAD LEGAL DE BIENES GANANCIALES COMPUESTA POR AMBOS Demandante-Apelante v. INSIGHT OPTICAL MANUFACTURING COMPANY Demandado-Apelado	KLAN201501674	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce Civil núm.: J DP2014-0132 Sobre: Daños y perjuicios, Despido violación a la Ley 45 de 1953, Discrimen por impedimentos, Represalias

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, el Juez Flores García y el Juez Sánchez Ramos[1]

Sánchez Ramos, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de junio de 2016.

Mediante la sentencia apelada, se declaró sin lugar, por la vía sumaria, una acción de daños contra un patrono que se alegó había violado los términos de la "Ley del Fondo" (según más adelante se define) al despedir un empleado. Según se explica con mayor detalle a continuación, se confirma la referida sentencia, pues, primero, el demandante no solicitó de forma oportuna ser reinstalado a su empleo, al haber transcurrido el término de quince días a partir del cierre o alta emitido por el Fondo y, segundo, el demandante no estaba capacitado para continuar trabajando.

[1] Por motivo de la jubilación del Juez Brau Ramírez, mediante Orden Administrativa TA-2016-043 de 10 de marzo de 2016, se modificó la composición del Panel.

I.

El señor Ramón Luis Berenguer Sepúlveda (el "Empleado", el "Demandante" o el "Apelante") solicita la revocación de una Sentencia del Tribunal de Primera Instancia ("TPI"), notificada el 23 de septiembre de 2015 (la "Sentencia"). En la misma, el foro apelado declaró con lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por Insight Optical Manufacturing Company (el "Patrono", el "Demandado" o el "Apelado").

Mediante la demanda que nos ocupa, el Empleado alegó que sufrió daños al ser despedido 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 1935, 11 LPRA sec. 1 *et seq.* (en adelante, la "Ley núm. 45" o la "Ley del Fondo"). Alegó que fue despedido en represalia por reportarse al Fondo. Expuso que informó un accidente del trabajo al Fondo en abril de 2013, y que fue despedido el 13 de noviembre de 2013. Sostuvo que el despido fue en represalia por presentar una reclamación al Fondo, y que el despido fue ilegal porque todavía le protegía el "término de reserva". Alegó que el 24 de julio de 2013, el Fondo había cerrado su caso, pero que él apeló dicha decisión ante la Comisión Industrial. Solicitó compensación por los daños sufridos a causa de la supuesta violación del Patrono a la Ley núm. 45 al no reservarle el empleo al Empleado y despedirlo en represalia por acudir al Fondo.

El Patrono contestó la demanda; sostuvo que, al ser despedido, había transcurrido el término de quince días dispuesto por el Artículo 5A de la Ley núm. 45. Además, sostuvo que, aún si el Empleado hubiese solicitado su reinstalación dentro de dicho término, no se encontraba apto para trabajar durante momento alguno en el año posterior a que se presentara la reclamación al

Fondo, pues la Administración del Seguro Social federal había declarado incapaz al Empleado.

El Patrono solicitó la solución sumaria de la demanda. Junto con su solicitud, acompañó varios documentos y parte de la deposición tomada al Empleado. En esencia, la postura del Patrono consistió en que, al ser despedido, el Empleado no gozaba de protección alguna bajo la Ley del Fondo. Planteó, también, que el Empleado nunca regresó a trabajar luego de abril de 2013, y que éste advino incapacitado para trabajar, como lo evidencia el que haya solicitado beneficios de incapacidad a la Administración del Seguro Social federal ("Seguro Social") el 16 de julio de 2013 (concedidos en diciembre de 2013), por lo cual planteó que el despido estuvo justificado. Sostuvo, además, que, a pesar de que la Comisión Industrial re-abrió el caso del Empleado, luego del primer cierre decretado por el Fondo en julio de 2013, el Fondo luego cerró el caso por segunda ocasión, en enero de 2015, al concluir que la condición mental del Empleado no estaba relacionada con su empleo.

Por su parte, el Empleado se opuso a dicha moción, y argumentó, en esencia, que fue despedido antes de que transcurriera el periodo de reserva de doce meses establecido en la Ley núm. 45.

Mediante la Sentencia, el TPI denegó, por la vía sumaria, la reclamación del Empleado. Entre los hechos que las partes estipularon, estaban los siguientes: el 18 de abril de 2013 el Empleado notificó al Patrono que lo iban a hospitalizar, y nunca regresó a trabajar; en mayo de 2013, el Empleado presentó reclamación al Fondo; en junio de 2013, presentó una declaración jurada ante el Fondo, ante la ausencia de un informe de accidente por el Patrono; en julio de 2013, el Empleado solicitó beneficios de incapacidad al Seguro Social; el 24 de julio de 2013, el Fondo cerró

el caso del Empleado, decisión apelada por éste; el Empleado fue despedido el 13 de noviembre de 2013; en diciembre de 2013, el Seguro Social aprobó la solicitud de incapacidad del Empleado, por una condición de depresión mayor severa recurrente; en abril de 2014, la Comisión Industrial ordenó la reapertura del caso; en enero de 2015, el Fondo cerró por segunda vez el caso del Empleado al concluir que su condición mental no estaba relacionada con su empleo con el Patrono.

Como hechos no controvertidos, el TPI, entre otros, enumeró los siguientes: el Empleado, luego del cierre de su caso por el Fondo el 24 de julio de 2013, no solicitó reinstalación dentro del término de 15 días, optando, en vez, por someter certificados médicos en septiembre y octubre de 2013 indicando que estaba inhabilitado para trabajar.

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 al Empleado a partir del cierre decretado por el Fondo el 24 de julio de 2013 y que, al haber transcurrido dicho término sin que se solicitara reinstalación, y sin que el Empleado se hubiese reportado a trabajar, el patrono no tenía la obligación de reservar el empleo después del 8 de agosto de 2013. Además, concluyó que "la propia prueba del demandante establece que no estaba mental y físicamente capacitado 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, el Empleado presentó la apelación de referencia oportunamente (el 23 de octubre de 2015); éste reproduce sus argumentos ante el TPI. El Patrono presentó alegato en oposición el 30 de diciembre de 2015.

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 ocupacionales. *Toro v. Policía*, 159 DPR 339, 352-352 (2003). El artículo 5A de la referida Ley, 11 LPRA sec. 7, 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 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 cumpliere 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 Ley. *Whittenburg v. Iglesia Católica*, 182 DPR 937, 971-972 (2011); *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364, 376 (1999). Este término de doce (12) meses es de caducidad y comienza a discurrir desde que el obrero sufrió el accidente o enfermedad. *Cuevas v. Ethicon Div. J & J Prof. Co.*, 148 DPR 839, 851 (1999).

En resumen, para que un empleado pueda solicitar su reinstalación al empleo luego de haber estado temporeramente incapacitado como resultado de un accidente del 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 protegido. *Torres v. Star Kist, Inc.*, 134 DPR 1024 (1994). Un obrero que no satisface estos requisitos, de ordinario y aunque haya sido despedido dentro del período de reserva, no tendrá derecho a la reinstalación ni a los salarios que hubiere devengado de haber sido reinstalado. *García v. Darex P.R., Inc.*, *supra*, pág. 378.

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

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 empleo. *Rivera v. Ins. Wire, Prods, Corp.*, 158 DPR 110, 121 (2002). La Asamblea Legislativa no tuvo la intención de establecer una obligación al patrono de reservar el empleo del obrero indefinidamente. *Torres v. Star Kist, Inc.*, *supra*, pág. 1033.

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

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

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 empleo. *García v. Darex P.R., Inc., supra*, pág. 378. 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 obrero lesionado. *Rivera v. Blanco Vélez Stores*, *supra*, pág. 469. 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". *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).

III.

Contrario a lo argumentado por el Empleado, concluimos que actuó correctamente el TPI al concluir que el Patrono no tenía la obligación de reservarle su empleo después del 8 de agosto de 2013, 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 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 meses. *García v. Darex P.R., Inc., supra*, pág. 378.

En este caso, no existe controversia en cuanto a que el Fondo notificó al Empleado el cierre de su caso el 24 de julio de 2013 y el Empleado 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, 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 el Empleado ha citado autoridad en apoyo de su teoría en contrario.[2] Tampoco nos convence el argumento del Empleado de que el cierre de su caso en julio de 2013 no constituyó un "alta" bajo los términos del artículo 5A de la Ley del Fondo; dada la política pública que subyace dicho artículo, 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 siete meses, 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 julio de 2013, el

---

[2] En el caso *Edwin Rodríguez Cruz v. Genn International Inc., y otros*, KLAN201300923, un panel hermano de este foro apelativo resolvió que: "el término de doce (12) meses para reserva de empleo no admite interrupción por tratarse de un término de caducidad, ni tampoco el término de quince (15) días para solicitar la reinstalación una vez es dado de alta por la CFSE. Tal y como señaláramos anteriormente, el Artículo 5A de la Ley no contempla ninguna excepción, por lo que, la mera presentación de una apelación ante la Comisión Industrial de Puerto Rico no interrumpe el término de quince (15) días para solicitar la reinstalación desde el alta de la CFSE." KLAN201300923, página 30.

Empleado solicitó beneficios por incapacidad al Seguro Social, los cuales fueron aprobados en diciembre de 2013, ni sobre el hecho de que, en septiembre y octubre de 2013 el Empleado informó al Patrono que no se encontraba capacitado 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.

IV.

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

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones