Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN-CAGUAS

CARMEN L. CORRALIZA RODRÍGUEZ Recurrente v. BANCO DE DESARROLLO ECONÓMICO PARA PUERTO RICO Recurrido	KLRA201700333	Revisión Administrativa Procedente del Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico Caso Núm.: 2016-002 Sobre: Cesantía

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramírez Nazario, la Jueza Colom García y el Juez Candelaria Rosa

Ramírez Nazario, Erik Juan, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de agosto de 2018.

Comparece ante nos la Sra. Carmen Liliam Corraliza Rodríguez (Recurrente) y nos solicita que revoquemos la Resolución emitida por el Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico (BDE) el 29 de marzo de 2017. Mediante el referido dictamen, el foro administrativo desestimó la Querella por despido injustificado presentada por la Recurrente a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 45-1935, conocida como la Ley de Compensaciones por Accidentes de Trabajo (Ley Núm. 45).

Considerado el recurso presentado, el escrito en oposición, los documentos que obran en el expediente judicial y a la luz del derecho aplicable revocamos el dictamen recurrido.

I.

La Sra. Corraliza Rodríguez ocupaba desde el 1 de mayo de 1992 un puesto de carrera en el BDE como Oficial de Préstamos Especiales. El 23 de marzo de 2012, la Recurrente sufrió un accidente en su área de trabajo. Por este accidente fue evaluada por

la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) y se le asignó a su caso el número 12-11-04633-8 (Caso de 2012). La Recurrente recibió tratamiento en descanso hasta el 4 de junio de 2012, fecha en la que la CFSE le autorizó a recibir tratamiento mientras trabajaba (CT). Esto consta en formulario de la misma fecha emitido por la División de Recursos Humanos del BDE.[1] Es decir, a partir del 4 de junio de 2012 la Recurrente comenzó sus labores nuevamente, a la vez que continuaba recibiendo tratamiento por parte de la CFSE. Esto fue objeto de reevaluación por la CFSE el 26 de enero de 2015 y en esa ocasión se ordenó continuar en tratamiento mientras trabajaba (CT).[2]

El 30 de julio de 2015, cuando aún se encontraba en CT por el Caso de 2012, la Recurrente sufrió un nuevo accidente en el área de trabajo. A causa de este nuevo accidente fue evaluada por la CFSE, se le asignó el número de caso 16-11-03367-0 (Caso de 2015), se le ordenó permanecer en descanso hasta el 2 de agosto de 2015 y se le indicó que podía regresar a trabajar al día siguiente y continuar su tratamiento en CT. La Recurrente estuvo trabajando desde el 3 de agosto de 2015 hasta el 16 de noviembre del mismo año, no obstante, dentro del mencionado periodo se ausentó por enfermedad del 1 al 15 de octubre. Surge del expediente, que para estas ausencias la Recurrente presentó excusas médicas. Se desprende del expediente, además, que la Recurrente estuvo en tratamiento médico en descanso los siguientes periodos: 16-26 de noviembre de 2015; 30 de noviembre al 10 de diciembre de 2015; 14-22 de diciembre de 2015; 23 de diciembre de 2015 al 2 de enero de 2016; y 11 al 21 de enero de 2016.

Así las cosas, el 11 de enero de 2016, el Administrador de la CFSE emitió una decisión en el Caso de 2015, señalando que la

---

[1] Véase apéndice del recurso, págs. 53-54.
[2] *Íd.*, pág. 55.

Recurrente continuaría recibiendo tratamiento médico en descanso hasta el 21 de enero de 2016 y comenzaría a recibir tratamiento mientras trabaja (CT) a partir del 22 de enero de 2016. De igual manera, se desprende del expediente que la CFSE emitió en esa misma fecha, una determinación sobre el Caso de 2012 en la que "determinó dar de alta definitiva a la Querellante [Recurrente] por condición emocional no relacionada".[3]

El 22 de enero de 2016, la Recurrente envió carta por correo electrónico al BDE en la que indicó que ese día había recibido una nueva evaluación médica en la que le ordenaron mantenerse en descanso y fuera del área de trabajo, hasta nueva evaluación el 28 de enero de 2016. La referida comunicación no fue acompañada por ningún documento que evidenciara la recomendación médica a la que hacía referencia. El 27 de enero de 2016, la Recurrente envió un correo electrónico al BDE en el cual indicó que debía de permanecer en descanso hasta el 12 de febrero de 2016. Dicha comunicación fue acompañada de un certificado de la Coordinadora Clínica del Instituto Psicoterapéutico de Puerto Rico (Instituto), en el que se indicaba que la Recurrente recibía servicios en dicha institución y su próxima evaluación sería el 12 de febrero de 2016. El 29 de enero de 2016, la Recurrente entregó al BDE la decisión del Administrador de la CFSE del 11 de enero de 2016 relacionada al Caso de 2015, copia de los dos correos electrónicos y la certificación del Instituto. No se desprende a qué caso estaba relacionado el tratamiento en descanso al que hacía referencia la Recurrente en las comunicaciones antes señaladas.

Por otro lado, el 2 de febrero de 2016 la Recurrente presentó una Apelación ante la Oficina de Secretaría de la CFSE, impugnando la determinación emitida por el Administrador el 11 de enero de

[3] Véase apéndice del recurso, pág.23.

2016, en el Caso del 2015. De igual manera, la Recurrente presentó la referida apelación a la Sección de Radicaciones de la Comisión Industrial el 16 de febrero de 2016.

Se desprende del dictamen recurrido, que el 24 de febrero de 2016 la Recurrente entregó al BDE los siguientes documentos: 1) decisión del Administrador de la CFSE del 2 de febrero de 2016 en el Caso de 2012; 2) decisión del Administrador de la CFSE del 23 de febrero de 2016 en el Caso del 2012; 3) copia de correo electrónico del 8 de febrero de 2016, sobre asistencia en la carretera. Cabe señalar, que ninguno de estos documentos obra en el expediente judicial, ni se indica a cuál de los dos casos está relacionado el último documento al que se hace referencia.

Así las cosas, el 25 de febrero de 2016 el presidente del BDE suscribió una carta dirigida a la Recurrente en la cual le notificó la intención de cesarla de su puesto, por incapacidad. En esta se destaca, que la Recurrente "se encuentra reportada a la [CFSE] por enfermedad. El caso que la mantiene en descanso es el Número 121104633 [Caso del 2012]...".[4] De igual manera, señalan que la reserva de empleo de 360 días que establece la Ley Núm. 45 venció y que, a pesar de ello, el BDE le ha extendido dicha reserva. Se desprende del dictamen recurrido, que el BDE le concedió un término de 10 días, a partir del recibo de la comunicación, para solicitar por escrito la vista administrativa informal y que, de no solicitarlo, se entendería que renunció a ésta y se procedería con la cesantía. Destacamos, que no fue hasta el 17 de marzo de 2016 que se le hizo entrega a la Recurrente de dicha comunicación.

Por otro lado, el 3 de marzo de 2016 el Administrador de la CFSE emitió determinación relacionada con el Caso del 2012. En ésta se dispuso, que la Recurrente "ha recibido el máximo de

[4] Véase apéndice del recurso, pág. 65.

beneficio del tratamiento, por lo cual se otorga el alta definitiva"[5] del referido caso.

El 15 de marzo de 2016, se celebró la vista médica ante la Comisión Industrial relacionada a la apelación del dictamen emitido el 11 de enero de 2016, por el Administrador en el Caso de 2015. En particular, la Recurrente apelaba la determinación autorizándola a recibir tratamiento en CT a partir del 22 de enero de 2016. Así las cosas, el 17 de marzo de 2016 la Comisión Industrial emitió dictamen en el que destacó que la Recurrente no se encontraba trabajando y que su examen físico reflejaba que ésta presentaba "limitaciones de flexión del tronco severas".[6] Ante ello, se determinó, entre otras, revocar la determinación de recibir tratamiento médico mientras trabaja (CT) emitida el 11 de enero de 2016. La referida determinación fue notificada el 7 abril de 2016.

El 17 de marzo de 2016, el BDE notificó personalmente la carta de intención de cesantía emitida el 25 de febrero de 2016. La Recurrente por su parte hizo entrega de los siguientes documentos: 1) copia de correo electrónico enviada a funcionarios del BDE en la cual indica que "por determinación y certificación de profesionales de la salud continuamos en tratamiento médico en descanso por los próximos 60 días"[7]; 2) certificado médico expedido el 2 de marzo de 2016, en el que señala que la Recurrente "debido a su condición se recomienda estar fuera del área laboral por los próximos sesenta días, sujeto a nuevas evaluaciones a partir de mayo 2016"[8]; 3) decisión del Administrador de la CFSE del 3 de marzo de 2016, relacionada al Caso de 2012. Surge del dictamen recurrido, que junto con los documentos entregados la Recurrente informó que continuaba "en tratamiento en descanso desde el 11 de enero de

---

[5] Véase apéndice del recurso, pág.60.
[6] *Íd.* pág. 61.
[7] *Íd.*, pág. 27.
[8] *Íd.*, pág. 27.

2016 en el [Caso de 2015]. Esto determinado en Vista Médica del ente cuasi judicial la Comisión Industrial de Puerto Rico. Cuando Recibamos documentos les estaremos proveyendo copia".[9]

El 4 de abril de 2016, la Recurrente presentó ante el presidente del BDE su respuesta a la carta de intención de cesantearla recibida el 17 de marzo del mismo año. En primer lugar, la Recurrente destacó que ha estado recibido tratamiento por parte la CFSE tanto por el Caso del 2012, como por el Caso del 2015. Destacó, que al momento continuaba recibiendo tratamiento por el Caso del 2015, para el cual el periodo de reserva que establece al Artículo 5-A de la Ley Núm. 45, 4 LPRA sec.7, no ha transcurrido y que se ha mantenido informando al BDE de todas las incidencias en su tratamiento.

De igual manera, argumentó que haber solicitado el Seguro de Incapacidad "no extingue, elimina y/o cancela el lapso de tiempo que concede la ley 45 en su Artículo 5-A".[10] Ante lo expresado, la Recurrente señaló que el BDE con su determinación está incumpliendo con el término de reserva al cual tiene derecho por el accidente sufrido el 30 de julio de 2015 y por el cual continúa recibiendo tratamiento. De igual manera, solicitó que se anulara el proceso de cesantía iniciado por el BDE, ya que de no hacerlo estaría ante un proceso de cesantía injustificado y que se le entregara copia de su expediente médico en manos del BDE.

Así las cosas, el 15 de abril de 2016 el Presidente del BDE suscribió un comunicado dirigido a la Recurrente. En este, luego de hacerse referencia al Caso del 2012, al Artículo 5-A de la Ley Núm. 45, *supra*, y al Reglamento aplicable, se dispuso lo siguiente:

> [...] la fecha límite para presentar la solicitud de vista fue el pasado 6 de abril de 2016. No obstante, el 4 de abril de 2016, se recibió comunicación suya entregada a la mano en la Oficina del Presidente, en la que solicita la anulación del

---

[9] Véase apéndice del recurso, págs. 4 y 66.
[10] *Íd.*, pág. 64.

> proceso y copia de su expediente médico, pero no solicita la vista pre-separación.
>
> . . . . . .
>
> Debido a que ya ha pasado tiempo suficiente para que usted haya solicitado una vista pre-separación y no ha intentado comunicarse al Departamento de Capital Humano, en virtud de la autoridad que me confiere la Ley Núm. 184-2004, en su Artículo 6, Sección 6.6, Inciso 9 (c); de igual modo cumpliendo con las disposiciones del Artículo 16 – Retención y Separación del Servicio, Sección 3 Cesantías, Inciso 4 del Reglamento de Recursos Humanos del Servicio de Carrera del [BDE], Reglamento Núm. 6783, le informo mi determinación de cesarle por incapacidad a partir del 15 de abril de 2016.
>
> De usted no estar de acuerdo con esta determinación, usted podrá presentar una querella en la Oficina del Presidente del Banco [...]. Se le concede un término de treinta (30) días contados a partir del recibo de esta notificación, para que, de así entenderlo necesario, nos presente su querella debidamente juramentada.
>
> Una vez recibida la misma, se designará un Oficial Examinador, el cual procederá a citarla a una vista formal para atender la querella.

El 26 de mayo de 2016, la Recurrente presentó su querella juramentada ante la Oficina del Presidente del BDE. En primera instancia, de ésta surge que no fue hasta el 29 de abril de 2016 que recibió la comunicación del presidente del BDE, con fecha del 15 de abril de 2016. Por otra parte, la Recurrente argumentó que al pedir que se declarase la nulidad del proceso de cesantía, el 4 de abril de 2016, el BDE no cumplió con su deber de citar para la celebración de una vista administrativa. Asimismo, alegó que la cesantía informada, debido al Caso del 2012, fue "negligente, discriminatoria y represiva",[11] ya que en ese momento se encontraba bajo la protección que surge a consecuencia del Caso de 2015. Ante ello, solicitó que se nombrara a un Oficial Examinador externo para atender su querella sobre despido injustificado y que se le otorgaran los remedios que en derecho le corresponden.

El 27 de mayo de 2016, el presidente del BDE acusó recibo de la querella, sostuvo su determinación de cesantear a la Recurrente y le informó a ésta la designación de un Oficial Examinador, que

[11] Véase apéndice del recurso, pág. 77.

celebraría una vista formal para atender sus reclamos. El 6 de junio de 2016, la Oficial Examinadora asignada notificó el señalamiento de la vista administrativa formal a celebrase el 24 de junio de 2016. El día de la vista, la Querellante presentó —por primera vez al BDE— copia de la apelación y de la determinación emitida por la Comisión Industrial el 17 de marzo de 2016, relacionada al Caso de 2015.

El 19 de septiembre de 2016, la Oficial Examinadora emitió su informe en el que sostuvo, que el BDE actuó conforme a derecho al cesantear por incapacidad a la Recurrente. En síntesis, la Oficial Examinadora concluyó que la Recurrente no fue diligente al presentar evidencia del proceso de apelación ante la Comisión Industrial del Caso de 2015, así como en solicitar la vista pre-separación por la intención del BDE de cesantearla (por haber culminado el periodo de reserva de Caso de 2012). De igual manera, destacó que durante la vista la Recurrente renunció expresamente a ser reinstalada en su puesto, debido a que la ansiedad le dificultaba trabajar en su área.

Por otra parte, la Oficial Examinadora reiteró que el plazo de reserva por el Caso de 2012 había transcurrido, por lo que el BDE estaba en libertad de despedir a la Recurrente, aun cuando esta no había sido dada de alta. En cuanto al Caso de 2015 sostuvo, que la Recurrente fue autorizada a recibir tratamiento mientras trabaja (CT) a partir del 22 de enero de 2016 y ésta no solicitó ser reinstalada en el empleo dentro del término provisto por el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45, *supra*, y que no fue diligente en notificar el proceso de apelación de dicha determinación, "por lo que cesó la obligación del Querellado [BDE] de reservarle su empleo". Ante ello, recomendó que se desestimara la querella presentada por la Recurrente.

Así las cosas, el 15 de febrero de 2017 el Presidente del BDE emitió una Orden Final acogiendo las recomendaciones del Informe de la Oficial Examinadora. Luego de ser solicitada la reconsideración

del referido dictamen, el Presidente del BDE emitió la Resolución de 29 de marzo de 2017 en la determinó: "adoptar el Informe de la Oficial examinadora en su totalidad. En su consecuencia, se desestima la Querella, toda vez que el Banco actuó conforme a Derecho al cesantear por incapacidad a la Querellante."[12]

II.

Inconforme con el dictamen la Recurrente acude ante nos y formula los siguientes señalamientos de error:

> Erró la Agencia en no basar su decisión en la evidencia sustancial que surge de la totalidad del record y de escoger de forma caprichosa y arbitraria que evidencia evaluar a la hora de tomar la decisión.
>
> Erró la Agencia al determinar que el solicitar un remedio determinado y disponible en derecho, le impide a esta reevaluar el caso ya que esto destruye el propósito de los procedimientos de reconsideración y presentación de querellas cuando surge alguna inconformidad con una decisión administrativa.

III.

A. La revisión judicial

En nuestro ordenamiento se les concede gran deferencia a las determinaciones administrativas, ello en vista al gran conocimiento especializado y la experiencia que las agencias ostentan. *Pagán Santiago, et al. v. ASR*, 185 DPR 341, 358 (2012). La decisión de una agencia administrativa goza de una presunción de legalidad y corrección que será respetada, siempre que la parte que la impugna no produzca evidencia suficiente para rebatirla. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, 185 DPR 206, 215 (2012). Es por esto que los tribunales están llamados a sostener las conclusiones de derecho de las agencias administrativas en la medida en que éstas se hallan acorde con el mandato de ley que vienen obligadas a hacer cumplir.

Por otro lado, según provisto en la Sección 4.5 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, 3 LPRA sec. 2175, los tribunales tienen facultad para revisar las conclusiones de derecho

---

[12] Véase apéndice del recurso, pág. 1.

en todos sus aspectos. *Olmo Nolasco v. Del Valle Torruella*, 175 DPR 464 (2009); *Martínez v. Rosado*, 165 DPR 582, 589 (2005). Esto no significa, sin embargo, que los tribunales al ejercer su función revisora puedan descartar libremente las conclusiones e interpretaciones de la agencia, sustituyendo el criterio de ésta por el propio. *Martínez v. Rosado*, *supra*, pág. 589; *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 729 (2005). El criterio rector para la revisión de este tipo de determinación es el de razonabilidad, esto es, si la actuación de la agencia fue ilegal, arbitraria, o tan irrazonable que constituye un abuso de discreción. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, *supra*, pág. 216. La revisión usualmente comprende las siguientes áreas: (1) si se concedió el remedio apropiado; (2) si las determinaciones de hechos son conformes al principio de evidencia sustancial; y (3) si las conclusiones de derecho son correctas. *Íd.*, pág. 217.

Cabe destacar, que la evidencia sustancial ha sido definida como aquella evidencia relevante que una persona razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión. *Hilton Hotels v. Junta Salario Mínimo*, 74 DPR 670, 687 (1953). La parte afectada por una determinación de hecho de una agencia debe demostrar que existe otra prueba en el récord que reduzca o menoscabe el valor probatorio de la evidencia impugnada, hasta el punto de que no se pueda concluir que la determinación de la agencia fue razonable de acuerdo con la totalidad de la prueba que tuvo ante su consideración. Si no se demuestra la existencia de otra prueba, las disposiciones fácticas de una agencia deben ser sostenidas por el tribunal revisor. *Ramírez v. Depto. de Salud*, 147 DPR 901, 905 (1999).

Ahora bien, los tribunales no vienen obligados a conferir deferencia en los casos en que la interpretación estatutaria dada por el organismo administrativo afecta derechos fundamentales, resulta irrazonable o en una injusticia. *Martínez v. Rosado*, *supra*, pág. 590.

Igualmente se rechazará cualquier interpretación que contravenga los propósitos de la ley. *Íd.* Estos principios de hermenéutica están limitados a interpretaciones de aquellos reglamentos y estatutos propios de la agencia. Por lo tanto, si el asunto en cuestión no recae sobre alguna ley o reglamento que administra el organismo concernido, le compete al tribunal hacer su propia evaluación. *Olmo Nolasco v. Del Valle Toruella, supra.*

B. El Artículo 5-A de la Ley Núm.45

La Ley Núm. 45, *supra*, reconoce el derecho constitucional de los trabajadores puertorriqueños a ser protegidos de cualquier riesgo a su salud e integridad física que puedan enfrentar en su área de trabajo. Art. II, Sec. 16, Const. E.L.A., LPRA, Tomo I. Esta Ley, de carácter remedial, creó un sistema de seguro compulsorio y exclusivo para compensar a los empleados que sufran lesiones, se inhabiliten, o mueran como consecuencia de accidentes ocurridos en sus trabajos o de enfermedades ocupacionales. *Rodríguez v. Méndez & Co.*, 147 DPR 734 (1999). En específico, el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45, 11 LPRA sec. 7, establece la obligación de un patrono de reservar el empleo de un trabajador que se ve inhabilitado para laborar como consecuencia de un accidente o enfermedad ocupacional, por un término de doce (12) meses o trecientos sesenta (360) días.[13] El referido Artículo 5-A dispone lo siguiente:

> En los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de este capítulo, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:
>
> (1) Que el obrero o empleado requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince 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

[13] Véase *Torres v. Star Kist Caribe, Inc.*, 134 DPR 1024 (1994), nota al calce núm. 4.

> de transcurridos doce (12) 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 a 3132 del Título 32.

Como consecuencia del mencionado precepto, un empleado no podrá ser despedido durante ese periodo de reserva, salvo que medie justa causa para ello. *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364 (1999); *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763 (1992). Se ha determinado que será justa causa para despedir un empleado cobijado por el periodo de reserva, si con anterioridad del accidente o enfermedad ocupacional incurrió en conducta que justifique su despido. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., supra*. Por otra parte, se ha establecido que el cómputo del **periodo de reserva comienza a transcurrir a partir de la fecha que ocurrió el accidente o la enfermedad laboral.** *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de Puerto Rico*, 145 DPR 178,199 (1998). Es de suma importancia destacar, que **el término de reserva** de empleo que provee el Art. 5-A de la Ley Núm. 45, *supra*, **es un término de caducidad**, por tanto, **no admite ser interrumpido y tiene una existencia limitada que se consume con el paso del tiempo fijado por ley.** (Énfasis nuestro). *Rivera v. Blanco Vélez Stores*, 155 DPR 460 (2001); *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de Puerto Rico, supra*; véase, además, Sentencia en *Cruz González v. Pep Boys*, 169 DPR 829 (2007).

Ahora bien, esta protección está sujeta a que se cumplan ciertos requisitos, según ha establecido nuestro Tribunal Supremo al evaluar casos a la luz del referido estatuto, estos son 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 o autorizado a trabajar por el Fondo con derecho a tratamiento (CT), 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;
6. que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicita su reinstalación. Véase, *Rivera v. Blanco Vélez Stores; supra; Cuevas v. Ethicon Div. J & J Prof. Co.,* 148 D.P.R. 839 (1999*); Torres v. Star Kist Caribe, Inc.; supra; Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., supra.*

De manera que, a partir del momento que un trabajador sufre un accidente o enfermedad relacionada con su empleo, se le impone una obligación al patrono de reservarle su trabajo por el periodo establecido en la Ley y no le puede despedir a menos que medie justa causa para ello. *Rivera v. Blanco Vélez Stores, supra*, pág. 468; *García v. Darex P.R., Inc., supra.* El Prof. Ruy N. Delgado Zayas explica en su obra, que pueden existir casos en los que el patrono advenga en conocimiento que un trabajador que haya sufrido un accidente o enfermedad ocupacional incurrió, antes del accidente o enfermedad, en conducta que es causa justificada para despedirlo, por lo cual el patrono no estaría obligado a reinstalar a dicho empleado y podría despedirlo a pesar de la reserva dispuesta en la Ley Núm. 45. R. N. Delgado Zayas, *Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño*, San Juan, Ramallo Bros. Printing, Revisión 2005, pág. 189.

Por otro lado, el Art. 5-A, *supra,* establece varios criterios que debe cumplir el empleado para recuperar su empleo dentro del periodo de reserva, una vez estos se cumplen el patrono viene

obligado a reinstalar al empleado en su puesto. *Rivera v. Blanco Vélez Stores*, *supra*. Por lo que, si el patrono incumple con su obligación vendrá obligado a indemnizar al empelado conforme lo establece el mencionado Artículo. *Íd.* No obstante, destacamos que el Tribunal Supremo ha resuelto:

> [...] que el Art. 5-A le exige al patrono que reserve el empleo de un obrero lesionado, mientras continúe inhabilitado y recibiendo tratamiento bajo el Fondo por un término de 12 meses desde la fecha del accidente de trabajo. **Esta reserva existe con total independencia de si en el futuro el obrero cualifica para ser reinstalado, e impide que el obrero sea despedido**. Claro está, del propio Artículo 5-A surge que si el obrero es dado de alta por el Fondo antes de transcurrido el término de 12 meses, y no solicita la reinstalación conforme le exige el Art. 5-A, el patrono queda liberado de su obligación de reservar el empleo. (Énfasis nuestro). *García v. Darex P.R., Inc., supra*, pág. 378.

Asimismo, el Prof. Delgado Zayas en su análisis del Artículo 5-A de la Ley Núm. 45, *supra*, señala que el hecho de que un trabajador acepte el pago de un patrono de algún tipo de indemnización, "no puede implicar que renunció a los derechos que le concede la Ley Núm. 45, *supra*". Delgado Zayas, *op. cit.*, pág. 190. En cuanto a las obligaciones que impone el mencionado Artículo al patrono, entiéndase, reservar el empleo del empleado que sufre el accidente y el de reinstalarlo sujeto al cumplimiento de lo establecido en el mismo, el Prof. Delgado Zayas realiza el siguiente análisis:

> La primera obligación acarrea, además, como consecuencia obligada, la de no despedir al obrero. Si el patrono está obligado a reservar el empleo del trabajador, entonces no puede en momento alguno despedirlo.
>
> La segunda obligación del patrono puede surgir tanto cuando el trabajador haya sido despedido, como cuando no lo ha sido.
>
> La diferencia consiste en que cuando el obrero está bajo tratamiento en el Fondo del Seguro del Estado, es dado de alta y el patrono no lo ha despedido, el obrero tiene la obligación de informarle a dicho patrono su disponibilidad para trabajar, dentro de los quince (15) días, a partir de la fecha en que fue dado de alta. Por el contrario, si a la fecha de ser dado de alta ya el obrero fue despedido de su trabajo y notificado de ello, entendemos que el patrono ha provocado con su acción que no sea necesario cumplir con el requisito mencionado de reclamar el trabajo. Es obvio que, si el obrero ha sido despedido expresamente, éste no va a ir como cuestión práctica y lógica a solicitar su antiguo empleo, ya

> que el patrono le informó definitivamente su posición al respecto. Bien pudiera preguntarse, ¿qué empleo va a solicitar?
>
> . . . . . .
>
> La causa de acción del obrero, en situaciones como la antes indicada surge con el despido injustificado de que es objeto, y no está supeditada a que el obrero en un vano empeño, al ser dado de alta, vaya a solicitar que se le reponga en su empleo, de aquel que en forma expresa y sin justa causa fue despedido previamente. Delgado Zayas, *op. cit.*, pág. 191.

De otro lado, para propósitos de accidentes ocupacionales, el que ocurra un nuevo accidente en el trabajo es distinguible de una *recidiva o recaída*. La CFSE define una *recidiva* como una "reaparición o recaída, sin intervención de causa ajena alguna al accidente o enfermedad, de una condición debidamente compensada o relacionada luego de haber transcurrido un periodo de recuperación y dicha recaída requiere tratamiento médico adicional". *Carrión Lamoutte v. Compañía de Turismo*, 130 DPR 70, 79 (1992).

De esta acepción se desprende que una *recidiva* no es un nuevo accidente del trabajo. Esencialmente, constituye una petición del obrero para tratamiento adicional por una recaída de un accidente ocupacional ocurrido anteriormente. Si después de la recuperación el empleado sufre una *recidiva*, sin que ocurra un segundo accidente, la fecha del suceso original es la que debe considerarse para el cómputo de los doce (12) meses provistos por el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45, *supra. Carrión Lamoutte v. Compañía de Turismo, supra*. Ello contrasta con un accidente intercurrente y de un accidente que agrave una condición preexistente. En estos casos, contrario a la *recidiva,* se considera que el obrero sufre *otro* accidente que lo inhabilita para trabajar y, por lo tanto, podría ser acreedor nuevamente del Artículo 5-A de la Ley Núm. 45, *supra. Íd.*

IV.

En el presente caso, tenemos ante nosotros la situación, un tanto peculiar, de un empleado que tiene dos casos activos ante la CFSE y, en el primero de ellos, el periodo de reserva caducó; más en el segundo, el mismo no ha transcurrido. La Recurrente cuestiona que, a tenor con la totalidad de la prueba que obra en el expediente, el BDE la cesanteó por supuestamente haber caducado la reserva en el Caso de 2012, cuando aún se encontraba en el periodo de reserva correspondiente al Caso de 2015. Asimismo, la Recurrente argumentó que, dentro del periodo de reserva del Caso de 2015, el BDE tenía ante sí toda la información para reconsiderar su posición y no lo hizo, despidiéndola injustificadamente. Veamos.

Ciertamente, nuestro estado de derecho es claro en cuanto al cómputo del periodo de reserva que se establece en el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45, *supra*. Este comienza a discurrir, a partir de la fecha del accidente o enfermedad ocupacional que inhabilita al empleado y caduca a los doce (12) meses o trecientos sesenta (360) del referido incidente. Por ser un término de caducidad, el mismo no es susceptible a ser interrumpido por ningún acontecimiento. Siendo así, el periodo de reserva relacionado al Caso del 2012 caducó en marzo de 2013. Por tanto, podemos establecer con claridad que la Recurrente no estaba protegida por la reserva del primer caso a partir de marzo de 2013. No obstante, surge del expediente ante nos que a partir del 4 de junio de 2012 la recurrente comenzó a trabajar nuevamente recibiendo tratamiento mientras trabajaba (CT). Igual surge que, reevaluada por la CFSE en 26 de enero de 2015, continuó recibiendo tratamientos por sus lesiones mientras trabajaba (CT).

Así las cosas, el 30 de julio de 2015, la recurrente sufre *otro* accidente ocupacional que la inhabilitó para trabajar. En el momento que se suscitó este accidente intercurrente comenzó a

transcurrir nuevamente el periodo de reserva establecido en el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45, correspondiente a este segundo accidente. Cabe destacar, que nada en la Ley Núm. 45 establece una restricción al período de reserva, por el hecho del obrero lesionado tener otro caso abierto o vigente ante la CFSE. No encontramos en dicha Ley impedimento alguno para que comience un nuevo periodo de reserva de doce (12) meses a partir de la ocurrencia del segundo accidente. Por el contrario, según dispuesto por nuestro Tribunal Supremo en *Carrión Lamoutte v. Compañía de Turismo, supra*, la Recurrente estaba protegida por un nuevo periodo de reserva de trecientos sesenta (360) días que comenzó desde el accidente del trabajo, el 30 de julio de 2015, y culminaba el 23 de julio de 2016. Así pues, conforme a la normativa reseñada, el BDE no podía despedir a la Recurrente durante ese período de tiempo, a menos que, existiera justa causa para ello.

Resulta irrazonable que el BDE haya fundamentado el despido de la Recurrente en el hecho de que el periodo de reserva del Caso de 2012 había caducado y la incapacidad de ésta subsistía. Esto, haciendo completa abstracción a que había ocurrido un segundo accidente y se encontraba vigente el período de reserva contemplado en el Artículo 5-A, correspondiente a dicho segundo accidente. Esta razón, por sí sola, además de irrazonable constituye, por parte del BDE, ir en contra de los propios actos. Sabido es que, en virtud de la doctrina de actos propios, un litigante está impedido de adoptar una actitud que sea contradictoria con una conducta anterior, sobre la cual la parte perjudicada ha confiado, y ello sin importar la verdadera intención de la parte que genera esa confianza. *Pardo v. Sucn. Stella*, 145 DPR 816, 829 (1998). Por tanto, al BDE despedir a la Recurrente fundamentándose en el Caso de 2012, fue en contra de sus propios actos, ya que, anteriormente había mantenido trabajando a la Recurrente pasado el tiempo de

reserva (marzo de 2013) de ese primer caso. La Recurrente, como vimos, fue enviada a recibir tratamiento en descanso luego de la ocurrencia del segundo accidente (julio de 2015). Antes de la ocurrencia del segundo accidente estuvo recibiendo tratamiento mientras trabajaba (CT).

Por otra parte, el BDE argumentó en el dictamen recurrido que la Recurrente no cumplió con los requisitos para ser restituida en su puesto y por tanto fue correcta su determinación de cesantearla. El BDE en todo momento sostuvo que la Recurrente no fue diligente en notificar el estatus del Caso de 2015 ante la CFSE y, por tanto, su determinación fue correcta a la luz de la información que tenían al momento de cesantear a la Recurrente. Se equivoca el BDE, veamos.

Conforme a lo dispuesto por el Artículo 5-A, *supra*, una vez la Recurrente es dada de alta o autorizada a trabajar mientras recibe tratamiento (CT), tiene quince (15) días para solicitar ser reinstalada a su puesto. A tenor con los hechos del caso, la CFSE determinó el 11 de enero de 2016, que la Recurrente debía regresar a trabajar mientras recibía tratamiento (CT) a partir del 22 de enero de 2016. Por lo cual, el BDE alegó que ésta tenía hasta el 5 de febrero de 2015 para solicitar su reinstalación. Sin embargo, el 2 de febrero de 2016 la Recurrente impugnó ante la Comisión Industrial la orden de comenzar a trabajar mientras recibe tratamiento (CT) del 11 de enero de 2016. De igual manera, el 22 de enero de 2016 informó al BDE que en esa fecha fue evaluada por la CFSE y que continuaba en descanso hasta ser evaluada el 28 de enero de 2016.[14] El 27 de enero de 2016, la Recurrente notificó que continuaba en tratamiento en descanso y presentó certificación médica relacionada al Caso del

[14] Véase apéndice del recurso, pág. 2.

2015 en la que se indica que su próxima evaluación sería el 12 de febrero de 2016.[15]

Con estos hechos es forzoso concluir que la recurrente mantuvo informado al BDE sobre su tratamiento en descanso y el 27 de enero de 2016 proveyó evidencia médica de esto. Mas aún, la determinación del Administrador de la CFSE de 11 de enero de 2016, de colocar a la Recurrente en CT a partir del 22 de enero de 2016, fue revocada por la Comisión Industrial el 17 de marzo de 2016. Por ello, mediante carta de 4 de abril de 2016, la Recurrente le solicitó al BDE que dejara sin efecto, o anulara, el procedimiento de cesantía por incapacidad iniciado, por estar en violación de lo dispuesto en el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45. Arguyó que, el hecho que no se notificara la impugnación o apelación de la determinación del 11 de enero de 2016, no inactiva la protección que brinda el periodo de reserva que emana del Artículo 5-A, *supra*.

Al notificársele la carta de intención de cesantía el 17 de marzo de 2017, la Recurrente notificó que continuaba en descanso por el Caso de 2015 y que ese mismo día se celebró una vista médica impugnando la determinación del 11 de enero de 2016. A pesar de ello, el 29 de abril de 2016 se le notificó que estaba cesanteada efectivo el 15 de abril de 2016, por incapacidad y haber agotado el periodo de reserva del Caso de 2012. Esto así, aun cuando la Recurrente se encontraba dentro del periodo de reserva del Caso de 2015. Ante ello, la Recurrente impugnó dicha determinación y proveyó, en la vista administrativa celebrada, toda la documentación relacionada a la apelación ante la Comisión Industrial. A pesar de ello, el BDE sostuvo su determinación.

A la luz de los hechos y el derecho aplicable, es forzoso concluir que el despido de la Recurrente durante el periodo de

---

[15] *Íd.*

reserva del Caso de 2015 no fue realizado conforme a derecho. De igual manera, al impugnar, con éxito, el dictamen del 11 de enero de 2016, y permanecer en descanso, información que tuvo disponible el BDE dentro del periodo de reserva, nunca nació la obligación de la recurrente de cumplir con las exigencias del Artículo 5-A, *supra*, como sugiere el BDE. Por otro lado, el hecho que durante la vista la Recurrente expresara que, en ese momento, no interesaba regresar a su puesto no trastoca los derechos de esta conforme a la normativa antes reseñada.

Reiteramos, existe evidencia sustancial en el expediente que menoscaba la utilizada por la agencia para sostener su determinación y establecer que erró el BDE al cesantear a la recurrente, por lo cual se cometieron los errores señalados por la Recurrente. El BDE tomó la determinación de despedir a la Recurrente mientras el periodo de reserva correspondiente al Caso de 2015 no había caducado. Por lo cual incumplió con su obligación de reservar el empleo que desempeñaba la Recurrente al momento de ocurrir el accidente del trabajo y a reinstalarla en el mismo.

V.

Por los fundamentos que anteceden, revocamos el dictamen recurrido. Ante el incumplimiento por el Banco de Desarrollo Económico (patrono) con las disposiciones del Artículo 5-A de la Ley Núm. 45, se le impone satisfacer las obligaciones que establece la propia ley en su acápite (3), 11 LPRA sec. 7.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. La Jueza Colom García disiente sin opinión escrita.

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