

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

BERKY MÉNDEZ CRESPO

Querellante-Apelante

V.

TECHNO PLASTIC
INDUSTRIES, INC.

Querellada-Apelada

KLAN202300619

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

Caso Núm.:
MZ2021CV01097
(306)

Sobre:
LEY 80 BAJO EL
PROCEDIMIENTO
SUMARIO DE LA
LEY 2

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Grana Martínez y el Juez Pérez Ocasio.

Grana Martínez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de septiembre de 2023.

La apelante, Berky Méndez Crespo, solicita que revoquemos la Sentencia Sumaria en la que el Tribunal de Primera Instancia desestimó la demanda por despido injustificado.

La apelada, Techno Plastics Industries Inc., presentó su oposición al recurso.

I

La señora Méndez Crespo presentó una querrela por despido injustificado contra Techno Plastics Industries Inc. La querrela se presentó al amparo del procedimiento sumario laboral. La apelante alegó que fue despedida injustificadamente, mientras se encontraba en descanso por orden de la CFSE. Según la apelante, su patrono incumplió con el término de doce (12) meses en el que estaba obligado a reservarle el empleo.

La apelada negó las alegaciones en su contra y adujo que el despido fue justificado. El patrono aseveró que despidió a la

apelante porque no se reportó al trabajo trascurridos los 360 días de reserva de empleo.

Ambas partes solicitaron al Tribunal la solución de la controversia mediante moción de sentencia sumaria.

El TPI atendió los escritos de ambas partes y desestimó sumariamente la demanda. El foro apelado determinó probados los hechos siguientes.

[...]

6. El 26 de abril de 2018 la querellante se reportó a la CFSE donde luego de ser evaluada médicamente, se abrió un expediente bajo el número 20184834011 y se le ordenó descanso hasta el 28 de abril de 2018.

[...]

10. El diagnóstico de la CFSE de la lesión de la querellante fue esguince cervical (cervical strain o sprain) según documento de la CFSE.

11. El 29 de abril de 2018 la CFSE ordenó que la querellante se reportara a trabajar mientras recibía tratamiento médico en CT.

12. La CFSE establece que la querellante fue evaluada el 22 de febrero de 2021 y determinó que continuaría recibiendo tratamiento médico en descanso hasta el 3 de marzo de 2021 y a partir del 4 de marzo de 2021 mientras trabajaba en (CT).

13. El 4 de marzo de 2021 la querellante retornó a su trabajo al turno de 3:00 a 11:15 pm por orden de la CFSE, pero continuó recibiendo tratamiento médico en CT.

14. El 23 de marzo de 2021 la querellante fue examinada por la CFSE y puesta en descanso hasta el 1 de abril de 2021.

15. El 1 de abril de 2021 fue examinada por la CFSE y puesta en descanso hasta el 5 de abril de 2021.

16. El 6 de abril de 2021 fue examinada por la CFSE y puesta en descanso hasta el 10 de abril de 2021.

17. El 11 de abril de 2021, fue examinada por la CFSE y puesta en descanso hasta el 20 de abril de 2021.

18. El 16 de abril de 2021 se le notificó a la querellante mediante correo electrónico, que había cesado su relación de empleo efectivo ese mismo día.

19. Al momento de enviarse la carta del 16 de abril de 2021, la querellante se encontraba reportada a la CFSE, en descanso.

20. El 21 de abril de 2021, fue examinada por la CFSE y puesta en descanso hasta el 5 de mayo de 2021.

21. El 6 de mayo de 2021 fue examinada por la CFSE y puesta en descanso hasta el 15 de mayo de 2021.

[...]

27. La querellante desde el 26 de abril de 2018 al 21 de abril de 2019, nunca estuvo 360 días continuos sin realizar labores para la querellada.

28. La querellante desde el 26 de abril de 2018 hasta el 16 de abril de 2021, nunca estuvo 360 días continuos sin realizar labores para la querellada.

29. El término transcurrido entre el 26 de abril de 2018 y el 16 de abril de 2021 es aproximadamente tres (3) años.

[...]

31. La primera vez que la querellante asistió a la CFSE fue el 26 de abril de 2018.

32. La querellante sufrió un accidente de trabajo el día antes, 25 de abril de 2018, lo cual motivó la referida visita a la CFSE.

33. El 26 de abril de 2018 se examinó a la querellante, tomándose la decisión de ordenar descanso hasta el 28 de abril y comenzar tratamiento médico mientras trabaja. Se le asignó el número de caso 20184834011.

34. La querellante regresó a su trabajo el 29 de abril de 2018, según la decisión del Administrador.

35. Desde ese momento continuó trabajando en la compañía querellada mientras estaba en tratamiento hasta febrero de 2021, cuando acudió nuevamente a la CFSE bajo el mismo caso 20184834011 y por la misma condición.

36. La querellante admitió que estaba en descanso desde febrero de 2021 y hasta el 21 de abril de 2021, por lo cual no se reportó a trabajar en la compañía.

37. El 16 de abril de 2021, la querellante no se encontraba trabajando, por haber sido puesta en descanso, según la decisión del FSE del 11 de abril de 2021. La querellante recibió la carta del 16 de abril de 2021 por correo electrónico.

38. A la fecha de la terminación del empleo 16 de abril de 2021 la querellante continuaba en descanso

por recomendación de la CFSE hasta el 5 de mayo de 2021.

El foro apelado desestimó sumariamente la reclamación basada en la Ley Núm. 80, *supra*, porque entendió que el despido fue justificado. El TPI hizo hincapié en que la apelante no sufrió un nuevo accidente laboral. Según el TPI, la apelante acudió en febrero de 2021 a la CFSE a recibir tratamiento adicional en el mismo caso, por el mismo accidente laboral y la misma condición que sufrió originalmente el 26 de abril de 2018. Por esa razón, computó el término de reserva de empleo a partir de esa fecha y determinó que había caducado. El tribunal concluyó que el término de reserva de empleo no se interrumpió, porque la apelante se reportó a trabajar el 29 de abril de 2018, mientras continuó recibiendo tratamiento en la CFSE. La decisión se fundamenta en que el término de reserva de empleo no admite interrupciones porque es de caducidad.

Al TPI le quedó claro que el término de reserva de empleo había caducado para el mes de febrero de 2021, cuando la CFSE ordenó que la apelante permaneciera en descanso hasta el 3 de marzo de 2021. Según el TPI, en febrero de 2021, ya habían transcurrido aproximadamente dos años y diez meses desde que la CFSE autorizó a la apelante a recibir tratamiento, mientras trabajaba. Por consiguiente, concluyó que ese término también había caducado para la fecha del despido. El tribunal resolvió que la apelada podía despedir a la apelante que permanecía en descanso, a pesar de que había expirado el término de reserva de empleo.

Inconforme, la apelante presentó este recurso en el que alega que:

ERRÓ EL TPI EN LA APLICACIÓN DEL DERECHO A
LOS HECHOS INCONTROVERTIDOS PARA
FUNDAMENTAR LA SENTENCIA SUMARIA DONDE

DESESTIMÓ LA QUERRELLA RADICADA POR LA AQUÍ
APELANTE.

II

A

La sentencia sumaria promueve una solución justa, rápida y económica para litigios de naturaleza civil en lo que no hay controversia genuina sobre hechos materiales que componen la causa de acción. *Acevedo Arocho v. Departamento de Hacienda de PR*, 2023 TSPR 80, 212 DPR ___ (2023); *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281, 290 (2019). La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, establece que la sentencia sumaria procede cuando las alegaciones, deposiciones y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia, acreditan que no existe una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y material. *Íd.*, pág. 291.

El tribunal podrá dictar sentencia sumaria a favor del promovente, sin necesidad de celebrar un juicio, si no existe controversia de los hechos materiales que motivaron el pleito y únicamente resta aplicar el derecho a los no controvertidos. *González Meléndez v. Municipio Autónomo de San Juan*, 2023 TSPR 95, 212 DPR ___ (2023); *Acevedo Arocho v. Departamento de Hacienda de PR*, *supra*; *Roldán Flores v. Soto Lambert*, 199 DPR 664, 676 (2018). La sentencia sumaria únicamente procede cuando el derecho aplicable lo justifica. La Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, dispone los requisitos con los que debe cumplir una moción de sentencia sumaria. *Oriental Bank v. Perapi et al*, 192 DPR 7, 25 (2014).

La parte promovente de la moción de sentencia sumaria tiene que desglosar los hechos sobre los que alega no existe controversia. Además de especificar para cada uno la página o

párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya. *Roldán Flores v. Soto Lambert*, supra, pág. 676; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). Mientras que, la parte que se opone a una moción de sentencia sumaria tiene que demostrar que existe controversia en cuanto a algún hecho material. Se considera un hecho material aquel que pueda afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. *Roldán Flores v. Soto Lambert*, supra.

Cualquier duda no es suficiente para derrotar la procedencia de una moción de sentencia sumaria. La duda existente tiene que permitir concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. Aunque toda inferencia de hechos incontrovertidos debe hacerse a favor del oponente, dicha parte no puede meramente cruzarse de brazos y descansar en sus alegaciones. Los tribunales podemos concluir que existe una controversia real y sustancial en cuanto a un hecho material, cuando el oponente presenta prueba que podría inducir a un juzgador racional a resolver a su favor. *Oriental Bank v. Perapi et al*, supra, pág. 26.

La sentencia sumaria tampoco procede, si existen alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas y de los documentos que acompañan la moción de sentencia sumaria surge controversia sobre algún hecho material y esencial, o cuando como cuestión de derecho no procede el remedio sumario. *Oriental Bank v. Perapi et al*, supra, págs. 26, 27.

El tribunal apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria. No obstante, al revisar la determinación del Tribunal de Primera Instancia, únicamente podrá considerar los documentos que se presentaron ante ese foro. Las partes no podrán traer en apelación evidencia que no fue presentada

oportunamente ante el Tribunal de Primera Instancia, ni esbozar teorías nuevas o esgrimir asuntos nuevos. El tribunal apelativo únicamente puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales y si el derecho se aplicó correctamente. Sin embargo, no puede adjudicar hechos materiales en disputa porque esa tarea es del foro de primera instancia. *Meléndez González v. M. Cuevas*, 193 DPR 100, 114, 116 (2015).

B.

El despido por incapacidad física y/o mental para realizar las funciones del puesto o para asistir regularmente al empleo no se justifica, cuando el obrero se incapacita temporalmente por un accidente o enfermedad ocupacional. Esta protección está reconocida en el Art. 5a de la Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, según enmendada, 11 LPRC sec. 7. *Cuevas v. Ethicon Div. J&J Prof. Co.*, 148 DPR 839, 845 (1999). Su texto es el 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 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 patrono 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 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, 11 LPRA sec. 7. (Énfasis nuestro).

El artículo citado obliga al patrono a reservar el trabajo por un año, a los empleados que sufren un accidente laboral. El término de reserva se computa a partir de la fecha del accidente. El patrono está obligado a reinstalar al trabajador que solicita su reposición después de que la CFSE lo da de alta. El propósito principal del Art. 5a, *supra*, es evitar el despido injustificado de un obrero lesionado acogido a los beneficios de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. No obstante, su protección solo es por un año. El derecho a la reinstalación solo se activa, si el obrero es dado de alta dentro del término de doce (12) meses desde el accidente. Al momento de hacer el requerimiento de reinstalación, el empleado tiene que estar capacitado física y mentalmente para realizar las funciones de su empleo. El patrono puede cesantar al empleado, luego de que transcurre el período de reserva de un año, sin que haya solicitado la reinstalación. *Carrón Lamoutte v. Compañía de Turismo*, 130 DPR 70, 78 (1992).

El propósito del Artículo 5a, *supra*, es loable por demás, porque garantiza tranquilidad al trabajador incapacitado temporalmente por un accidente o enfermedad ocupacional. *Torres v. Star Kist Caribe Inc.*, 134 DPR 1024, 1035 (1994). No obstante, el legislador intentó establecer un balance entre los intereses del obrero y el patrono, ya que limitó el término de reserva a doce (12) meses. *Cuevas v. Ethicon Div. J&J Prof. Co.*, *supra*, pág. 847. Los requisitos del Artículo 5a, *supra*, son los siguientes:

- (1) el accidente o la enfermedad ocupacional tiene que inhabilitar al empleado para trabajar,
- (2) el empleado tiene que haberse acogido a los beneficios de la CFSE,
- (3) el empleado tiene que solicitarle al patrono la reposición de su empleo, dentro de los quince días de haber sido dado de alta definitivamente y autorizado a trabajar por la CFSE,
- (4) el requerimiento de reposición tiene que realizarse dentro de los doce meses de haber ocurrido el accidente o la enfermedad,
- (5) al solicitar su reposición el empleado tiene que estar mental y físicamente capacitado para desempeñarse en las funciones del empleo que ocupaba, y
- (6) dicho empleo subsista al momento de la solicitud de reinstalación.

Cuevas v. Ethicon Div. J&J Prof. Co., supra, pág. 847.

En *Torres v. Star Kist Caribe Inc.*, supra, el Tribunal Supremo de Puerto Rico tuvo que resolver, si el periodo en el que la CFSE autoriza al empleado u obrero a regresar a trabajar bajo tratamiento médico ambulatorio interrumpe el término de 12 meses de reserva de empleo.

Los hechos son los siguientes. La demandante se reportó a la CFSE el 24 de febrero de 1998. La CFSE ordenó que se mantuviera en descanso. La demandante regresó a trabajar el 17 de mayo de 1988, mientras recibía tratamiento médico (CT) de la CFSE. El 8 de agosto volvió a estar en descanso hasta el 26 de octubre de 1988, cuando regresó al empleo en CT. Posteriormente volvió a estar fuera del empleo desde el 9 de febrero de 1989 al 31 de agosto de 1989, por orden de la CFSE. La demandante fue despedida a su regreso al empleo, porque había transcurrido un año desde el accidente. La demandante alegó que el despido fue ilegal, porque el término de reserva se interrumpió, cuando regresó a trabajar por orden de la CFSE.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico computó el término de reserva de empleo a partir del 6 de julio de 1987, porque fue la fecha en que ocurrió el accidente en el trabajo y descartó que la demandante hubiese sufrido un accidente intercurrente. Según el tribunal, el término de reserva de empleo venció el 29 de junio de 1988. Nuestro más Alto Foro judicial local concluyó que el patrono no estaba obligado a reservar el empleo, porque para las fechas en que la demandante recibió el alta y fue despedida, ya había expirado el término de un año. El tribunal hizo hincapié en que para la fecha del despido la demandante no había sido dada de alta por la CFSE y no estaba habilitada para trabajar, y que mientras se encontraba en CT, fue enviada a descansar varias veces. *Torres v. Star Kist Caribe Inc.*, supra, pág. 1034.

El tribunal concluyó que la autorización de la CFSE para que un obrero trabaje mientras recibe tratamiento médico, no constituye el alta definitiva que dispone el Art. 5a, supra. Nuestro más Alto Foro judicial local resolvió que el regreso de un empleado al trabajo mientras está en CT, no interrumpe el término de 12 meses en el que el patrono tiene que reservar el empleo. El término de reserva de empleo no se interrumpe, porque es de caducidad. *Torres v. Star Kist Caribe Inc.*, supra, pág. 1036.

En *Carrón Lamoutte v. Compañía de Turismo*, supra, el Tribunal Supremo de Puerto Rico explicó el significado de una recidiva. Además, explicó la diferencia que existe, cuando el obrero sufre un accidente intercurrente que agudiza la condición de salud ocasionada por un accidente anterior, o un nuevo accidente ocupacional que ocasiona otra condición de salud.

Los hechos son los siguientes. La demandante sufrió un accidente laboral el año 1973, mientras trabajaba para la Administración de Fomento Económico. La demandante reclamó y agotó con éxito el derecho a que se le reservara el empleo por un

año. Durante el año 1980 comenzó a trabajar en otro empleo en la Compañía de Turismo. La demandante estuvo en tratamiento en la CFSE por una recidiva de su condición de esguince lumbosacral desde el 1 de agosto de 1984 al 29 de enero de 1986 cuando fue dada de alta. Además, solicitó varias licencias sin sueldo que le fueron concedidas. El 25 de enero de 1985, el patrono le concedió una licencia sin sueldo hasta el 4 de marzo de 1985, pero le informó que sería la última vez. Posteriormente, la demandante volvió a solicitar otras licencias sin sueldo. El 31 de mayo de 1986, el patrono le notificó por escrito su cesantía, porque estaba incapacitada para el cargo.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico determinó que la demandante fue despedida, mientras estaba bajo tratamiento en la CFSE por una recidiva. La opinión nos explica que una recidiva significa *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 período de recuperación y dicha recaída requiere tratamiento médico adicional*. La recidiva no ocurre como consecuencia de un nuevo accidente del trabajo. El obrero, en el caso de la recidiva, acude a la CFSE a recibir tratamiento adicional por una recaída de un accidente ocupacional ocurrido anteriormente y del cual se recuperó. *Carrón Lamoutte v. Compañía de Turismo*, supra, pág. 79.

Cuando el obrero sufre una recaída de una condición relacionada a un accidente ocupacional previo y no ha sufrido un segundo accidente, el término de doce meses de reserva comenzará a contarse desde el suceso original. La situación es distinta, cuando ocurre un accidente intercurrente o un accidente que agrava una condición preexistente. A diferencia de la recidiva, en estos se considera que el obrero sufrió otro accidente que lo inhabilita para trabajar y le permite ser acreedor nuevamente de

los beneficios del Art. 5a, *supra*. *Carrón Lamoutte v. Compañía de Turismo*, *supra*, págs. 79-80.

El Tribunal Supremo resolvió en *Carrón Lamoutte v. Compañía de Turismo*, *supra*, que la demandante no tenía derecho a acogerse nuevamente a la protección del Art. 5a, *supra*, porque en el año 1973, ya había agotado el término de un año de reserva de empleo y no había sufrido un nuevo accidente ocupacional que le ocasionara otra condición o agravara una condición preexistente. *Carrón Lamoutte v. Compañía de Turismo*, *supra*, pág. 81.

En *Cuevas v. Ethicon Div. J&J Prof. Co.*, *supra*, el tribunal reiteró la norma establecida en *Torres v. Star Kist Caribe Inc.*, *supra*, pág. 848. El tribunal volvió a resolver que el término de reserva de empleo no se interrumpe por los períodos en que el empleado está trabajando o regresa a trabajar, mientras continúa recibiendo tratamiento en la CFSE. Igualmente reiteró que el legislador estableció con claridad y libre de ambigüedad que el término de reserva de empleo comienza a partir de la fecha del accidente.

III

La apelante alega que el TPI interpretó y aplicó incorrectamente el Art. 5a, *supra*, que permite al patrono despedir a un empleado, expirado el término de reserva de empleo. Su representación legal argumenta que la apelada renunció a ese derecho, porque permitió que continuara trabajando expirado dicho término. La apelante aduce que trabajó durante 22 meses, ya vencido el término de reserva.

La apelada alega que la CFSE la inhabilitó para trabajar por una recaída del problema de salud, que le ocasionó el accidente que sufrió en el año 2018. El patrono aduce que estaba obligado a reservarle el empleo hasta aproximadamente el 15 de abril de

2019, debido a que ese accidente ocupacional ocurrió el 26 de abril de 2018.

Ambas partes están de acuerdo en que la controversia es solo de derecho. Los hechos son los siguientes:

El 25 de abril de 2018, la apelante sufrió un accidente ocupacional. El 26 de abril de 2018, la querellante se reportó a la CFSE. Fue diagnosticada con esguince cervical (cervical strain o sprain). El 26 de abril de 2018, la CFSE ordenó su descanso hasta el 28 de abril de 2018. La demandante se reportó a trabajar el 29 de abril de 2018, pero continuó recibiendo tratamiento médico en CT.

No obstante, en el mes de febrero de 2021 acudió nuevamente a la CFSE en el mismo caso que presentó en el año 2018 y por la misma condición. El 22 de febrero de 2021, la CFSE determinó que permaneciera en descanso hasta el 3 de marzo de 2021. La apelante regresó a trabajar el 4 de marzo de 2021, pero con tratamiento médico en CT. A partir de esa fecha, continuó trabajando ininterrumpidamente y recibiendo tratamiento en la CFSE. Sin embargo, el 23 de marzo de 2021, la CFSE ordenó su descanso hasta el 1 de abril de 2021. Posteriormente permaneció en descanso incluso con posterioridad a su despido.

El 16 de abril de 2021, la apelada envió un correo electrónico a la apelante en el que le informó que su relación de empleo cesó ese mismo día. El texto de ese correo electrónico es el siguiente:

Desde el día 26 de abril de 2018 usted está reportada a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. Techno Plastic Industries cumpliendo con lo establecido en el Artículo 5a bajo reglamentación de dicha Corporación, le reservó el trabajo por 12 meses (360 días) el cual culminó el 21 de abril de 2019.

La apelante fue despedida mientras se encontraba reportada a la CFSE, en descanso. Posterior a su despido, continuó recibiendo tratamiento en la CFSE. El 21 de abril de 2021 fue

puesta en descanso hasta el 5 de mayo de 2021. La CFSE la mantuvo en descanso hasta el 15 de mayo de 2021.

La señora Méndez Crespo admitió que acudió a la CFSE en el año 2021 a recibir tratamiento médico en el mismo caso y por la misma condición de salud que le fue diagnosticada en el año 2018. Así lo confirman todas las determinaciones de la CFSE. Véase, págs. 57, 65, 67, 69, 71, 73 y 75 del apéndice. Del propio testimonio de la apelante surge que, para la fecha de su despido, se encontraba en descanso. Véase, págs. 91 y 92 del apéndice.

La apelante no alegó ni evidenció que sufrió otro accidente ocupacional que agravó la condición de salud que se le diagnosticó en el año 2018 o que le ocasionara otra enfermedad ocupacional. Ambos escenarios le permitirían disfrutar de un nuevo término de reserva de empleo. Sin embargo, ninguna de esas circunstancias está presente en este caso.

La prueba es clara. La apelante tuvo una recaída de la misma condición de salud ocasionada por el accidente que sufrió el 25 de abril de 2018.

La apelada no renunció al derecho a despedirla, porque le haya permitido trabajar expirado el término de reserva. Esta controversia fue atendida y resuelta por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Torres v. Star Kist Caribe Inc.*, supra, pág. 1036. El regreso de la apelante al trabajo en CT, no interrumpió el término de un año de reserva de empleo, porque es de caducidad. Dicho término comenzó a transcurrir el 25 de abril de 2018, cuando la apelante sufrió el accidente en el empleo. La apelante fue despedida el 16 de abril de 2021. A esa fecha, la apelada no estaba obligada a reservarle el empleo, porque el término de caducidad había vencido. Además, la propia apelante ha admitido que para la fecha de su despido, no podía trabajar porque estaba en descanso.

No existe controversia de hechos esenciales que impida resolver el caso por la vía sumaria y el TPI aplicó correctamente el derecho a favor de la apelada.

IV

Por lo antes expuesto, se confirma la sentencia apelada en la que el Tribunal de Primera Instancia desestimó sumariamente la demanda por despido injustificado.

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

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