



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

18 de abril de 2000

Re: Consulta Núm. 14732

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación laboral que protege al empleado contra represalias cuando éste radica una querrela contra su patrono ante el Negociado de Normas de Trabajo. Su consulta también se refiere al derecho de reserva de empleo de un empleado que se acoge a los beneficios del Fondo del Seguro del Estado. A continuación reproducimos sus preguntas específicas seguidas de nuestra respuesta a cada una:

1. ¿Qué causas de acción al amparo de la legislación laboral vigente estatal o federal o al amparo de la Constitución de P.R. o la Constitución de los E.U. tiene al día de hoy un obrero que es despedido por su patrono como represalia por haberle radicado una querrela en su contra en el Negociado de Normas de Trabajo? ¿Tiene derecho a los remedios de reposición en el empleo y a salarios dejados de devengar o s[ó]lo a una mesada por despido injustificado?

Respuesta

La anterior Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, específicamente le prohibía a un patrono tomar represalias contra un empleado que presentaba una querrela al amparo de esa o de cualquier otra ley laboral. Sin embargo, la Ley Núm. 96, *supra*, quedó derogada con la aprobación de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico. A diferencia de la ley anterior, la Ley Núm. 180 no contiene ninguna prohibición específica contra represalias patronales.

No obstante lo anterior, en Puerto Rico existe una política pública que protege al empleado contra despidos sin justa causa. Esta política pública tiene expresión en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, y en la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida por Ley de Protección de Testigos. Nuestros tribunales han reafirmado en repetidas ocasiones la validez de esa política pública. Por ejemplo, en el caso de Ariel Arroyo v. Rattan Specialties, 117 DPR 35 (5 de marzo de 1986), el Tribunal Supremo determinó que era ilegal un despido si se hace con el propósito o tiene el efecto de frustrar una clara política pública. Tanto la Ley Núm. 80, *supra*, como la Ley Núm. 115, *supra*, disponen para ambos reposición en el empleo y restitución de beneficios dejados de recibir como resultado de un despido ilegal. Específicamente, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, dispone textualmente lo siguiente:

No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico; cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiadas [sic] según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta su reposición en el empleo. [subrayado nuestro]

En cuanto a la Ley Núm. 115, *supra*, la parte pertinente a su consulta se encuentra en el Artículo 2(a), el cual dispone lo siguiente:

Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

A renglón seguido, el Artículo 2(b) de la ley concede los siguientes remedios al empleado despedido en violación del Artículo 2(a), *supra*:

Cualquier persona que alegue una violación a esta ley podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales

sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar, será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de esta ley. **[subrayado nuestro]**

En la esfera federal, el Artículo 15(a)(3) de la Ley de Normas Razonables de Trabajo prohíbe el despido de un empleado que haya radicado una querrela al amparo de esa ley; y los incisos (a) y (b) del Artículo 16 disponen remedios, incluyendo la reinstalación en el empleo y el pago de salarios dejados de devengar.

Finalmente, los derechos fundamentales que dispone nuestra Constitución operan *ex proprio vigore* y pueden hacerse valer entre las partes aún cuando no haya una ley que disponga la reposición en el empleo y el pago de salarios dejados de devengar. Por tal razón esta Procuraduría siempre ha interpretado, como precepto constitucional, que están prohibidas aquellas prácticas patronales que violen los derechos fundamentales consagrados en nuestra Constitución

2. Cuando un obrero que está en descanso, acogido al Fondo del Seguro del Estado es dado de alta bajo tratamiento mientras trabaja (CT), asumiendo que no han pasado 12 meses desde que sufrió el accidente o la enfermedad ocupacional, ¿viene obligado su patrono, en virtud del Artículo 5(a) de la Ley de Compensación por Accidentes en el Trabajo de 1945 [sic] y de la jurisprudencia aplicable, a reponerlo en el empleo una vez el obrero solicita la reposición dentro del término de 15 días a partir de la fecha de ese alta en CT?

Respuesta

El referido Artículo 5A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, 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 15 días, contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuere dado de alta, 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 par-a ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono su reposición; (3) y 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.)

El Tribunal Supremo en el caso de Lilliam Rodríguez vs. Méndez & Co., 99 JTS 28, resolvió que el Artículo 5A "brinda protección a todo empleado que se inhabilite para trabajar y ordena que el patrono reserve el empleo ... por un período de doce meses, contados a partir del día del accidente del trabajo, o desde la fecha en que el obrero se reporta al Fondo en los casos de enfermedades ocupacionales." (Véase además García Díaz vs. Darex Puerto Rico, Inc. 99 TSPR 79.)

Según la determinación del Tribunal Supremo, para que aplique el Artículo 5A, el empleado tiene que haber sido autorizado a ausentarse de su trabajo para recibir tratamiento médico "en descanso". La Opinión Núm. 90-5 emitida por el Secretario del trabajo el 9 de julio de 1990, expresa en su parte pertinente que:

Es irrefutable que la protección que la Ley 45 le ofrece al empleado es para cuando sufre un accidente que lo inhabilita para trabajar, de acuerdo con las disposiciones de dicha ley.

Por lo tanto, cualquier ausencia provocada por la inhabilidad para trabajar debido a un accidente o enfermedad ocupacional traería a la vida la protección de la ley.

En el caso particular que plantea su consulta, nos informa que el trabajador estuvo en descanso antes de ser dado de alta en "CT", es decir, con derecho a recibir tratamiento médico durante horas no laborables. Una vez que el empleado es autorizado a ausentarse de su trabajo en descanso, se activa el período de reserva de empleo de doce meses que dispone la ley, y el patrono viene obligado a reponer al trabajador en su empleo si no ha transcurrido el período de doce meses y la solicitud se hace dentro de los 15 días de haber sido dado de alta por el Fondo.

3. ¿Puede válidamente el patrono negarle al obrero la reposición solicitada bajo el argumento de que el alta conferida por el Fondo fue en CT y no fue un alta definitiva?

Respuesta

Véase nuestra respuesta a su pregunta anterior.

4. ¿Qué remedios en ley tiene disponible este obrero que no es repuesto en su empleo por su patrono luego de su alta en CT?

Respuesta

El artículo 5 (A) dispone que de darse las condiciones allí dispuestas y el patrono no cumpliera con su obligación de reinstalar al obrero o empleado; éste tendrá derecho a que el patrono le pague los salarios que él hubiera devengado de haber sido reinstalado y además los daños y perjuicios que ello le hubiere ocasionado.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cardialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo