



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Hon. Víctor Rivera Hernández
Secretario

24 de octubre de 2001

Re: Consulta Número 14939

Estimada señora Bulted:

Nos referimos a su comunicación del 6 de septiembre de 2001, la cual lee como sigue:

“Nuestra compañía es Paletteras Unidas, Inc. con número de seguro social patronal 660-27-5369. Nos regimos por el decreto mandatorio #25. La siguiente información es una consulta que debemos hacerle con relación a uno de nuestros empleados.

El 14 de mayo de 2001, reclutamos al señor Juan A. Cruz Rosario como empleado de producción. Durante este período estuvimos observando y evaluando al señor Cruz. El 1 de julio de 2001, el empleado se accidentó en su área de trabajo lastimándose la mano y el empleado estuvo bajo descanso.

El 30 de julio de 2001, recibimos la notificación del Fondo del Seguro del Estado en donde indica que el empleado fue examinado el 13 de julio de 1001 y continuará recibiendo tratamiento mientras trabaja. Antes de recibir dicha notificación, nos comunicamos con el empleado y éste nos informó que estaba trabajando en las noches para otra compañía y luego de esa llamada, no hemos tenido más noticias de él.

Podemos cancelarle el contrato por abandono aunque no haya un alta definitiva del Fondo? Debemos extender el período probatorio si el empleado regresa? Debemos guardale su puesto hasta tanto el empleado regrese o el Fondo expida el alta definitiva?

Esperamos que nos pueda orientar en cuanto a qué debemos hacer en esta situación....

La Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo proveyó al empleado lesionado mientras trabaja tratamiento médico y ayuda económica. En adición, esta misma Ley brinda beneficios económicos a los dependientes del obrero lesionado.

El inciso (a) del Artículo 5 de la Ley Núm. 45 dispone lo siguiente, con relación a la reinstalación del empleado lesionado:

“En los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

- (1) Que el obrero o empleado requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince días, contados a partir en que el obrero o el empleado fuera 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 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 cumple con las disposiciones de este Artículo vendrá obligado a pagar al obrero o empleado o 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 de reclamación de salarios, establecido en las secs. 3118 a 3132 del Título 32.”

En Matías v. Municipio de Lares, 2000 T.S.P.R. 43 (2000), nuestro Tribunal Supremo expreso que:

“Entre sus salvaguardas principales se destaca el Art. 5 (a) que impone al patrono la obligación de reservar el empleo y reinstalar al mismo a un empleado que haya sufrido un accidente del trabajo sujeto a las siguientes condiciones: 1) que antes de transcurrir 12 meses desde la fecha del accidente, el lesionado requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de 15 días desde la fecha que fue dado de alta; 2) que el empleado esté mentalmente y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo al momento de solicitar la reinstalación; 3) que el empleo subsista en el momento en que el obrero o empleado solicite la reposición. De darse estas tres condiciones, el patrono tiene la obligación de reservar el empleo hasta doce meses desde la ocurrencia del accidente o enfermedad incapacitante y el empleado derecho a ser reinstalado.”

Anteriormente, el Tribunal Supremo de Puerto Rico en García v. Darex, 99 T.S.P.R. 79, dispuso lo siguiente:

“Ahora bien, la protección que ofrece el Art. 5 a al obrero no es absoluta. Santiago v. Kodak, supra. En nuestra legislación laboral todo patrono tiene el derecho de levantar la defensa de justa causa cuando se le acusa de un despido injustificado. Sobre este particular señala Delgado Zayas:

[A]unque el despido de un empleado est[é] prohibido (por encontrarse en una situación protegida) si existe justa causa para despedirlo, dicha prohibición cede ante la existencia de la justa causa. En otras palabras, en nuestra legislación la prohibición de despido rige mientras no hay justa causa para el despido de un empleado.

No hay legislación alguna presente, que establezca una prohibición absoluta de despido de un empleado. La justa causa siempre permite el despido, sin que el patrono incurra en responsabilidad por dicha acción. Delgado Zayas pag. 115, supra.

Por lo tanto, “[p]uede darse el caso de que un patrono descubra que un trabajador que ya ha sufrido un accidente del trabajo llevó una conducta con anterioridad a sufrir dicho accidente que es causa justificada para despedirlo y en este caso el patrono obviamente no estaría obligado a reinstalar en su puesto a dicho trabajador, pudiéndolo despedir por estos actos anteriores y no estando impedido para ello por la prohibición de la ley. Lo que no puede hacer es despedirlo luego de sufrir el accidente o negarse a reinstalarlo en su empleo sin que haya justa causa para despedirlo”. Delgado Zayas, supra, pag. 189.

Observamos, sin embargo, que la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo no contiene una definición de lo que constituye justa causa para el despido. . . Por ende, para determinar el significado de justa causa en el Art. 5 a, acudimos a las circunstancias enumeradas en el Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 L.P.R.A. sec. 185 (b), conocida comúnmente como la Ley de Despido Injustificado.

Por lo tanto, concluimos que un patrono podrá despedir a un empleado inhabilitado y acogido al Fondo, durante los doce meses de reserva que establece el Art. 5 a, sólo si mediase justa causa conforme ejemplificado por el Art. 2 de la Ley Núm. 80.”

Por los fundamentos antes expresados, entiendo que todo patrono tiene la obligación de reservar el puesto al obrero o empleado hasta doce (12) meses contados a partir de la fecha de ocurrido el accidente o lesión. La reinstalación procede siempre que el empleado la solicite, esté capacitado para ocupar el puesto, y el empleo subsista.

En cuanto al período probatorio, debemos informarle se que considera que existe un contrato de período probatorio siempre que el patrono haya cumplido con los requisitos dispuestos por el Artículo 8 de la ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

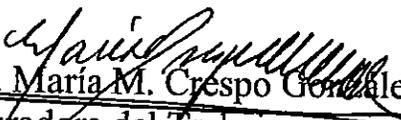
Cumplido con los requisitos, el contrato de período probatorio tiene una duración de tres (3) meses. Estos tres (3) meses pueden extenderse mediante permiso escrito del Secretario del trabajo y Recursos Humanos, hasta un máximo de seis (6) meses.

La misma ley dispone, que si transcurridos los tres (3) meses o los seis (6) meses de la extensión autorizada, el empleado continúa realizando trabajo para el patrono, el empleado adquirirá todos los derechos de un empleado tal y como si hubiese sido contratado sin tiempo determinado. La protección que concede el contrato de período probatorio al patrono, es que durante el tiempo que dure el mismo, el patrono puede despedir al empleado y no tiene que demostrar justa causa para ello.

De no haber cumplido con los requisitos del contrato de período probatorio, se entenderá que no existe el mismo, y al empleado le cubre todas las leyes protectoras del trabajo como empleado contratado sin tiempo determinado.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,


~~Lcda. María M. Crespo González~~
Procuradora del Trabajo