



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

31 de enero de 2002

Re: Consulta Número 14982

Nos referimos a su comunicación del 25 de enero de 2002, la cual lee como sigue:

"Me dirijo a usted porque, según se me ha informado en la oficina del Secretario del Trabajo, es usted la persona encargada de responder a consultas relacionadas a la Ley de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, 11 L.P.R.A. § et seq

La situación de hechos sobre la cual le consulto, aunque en cierta medida es parecida a la de casos que ya han sido atendidos por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, entiendo, se distingue de los hechos que le expongo a continuación.

Basicamente [Sic] los hechos son los siguientes:

Empleado es objeto de múltiples presiones por parte de Patrono, algunas ilegales que atenten contra su integridad emocional. Como resultado de estas presiones Empleado comienza a desarrollar trastorno y/o daño emocional a mediados de diciembre de 1995 pero sigue trabajando, soportando las presiones, hasta que, no teniendo [Sic] más alternativa, se ve precisado a reportarse por primera vez al Fondo por condición emocional el 3 de abril de 1996. En esta fecha le ordenan descanso hasta que el 22 de agosto de 1996 le

ordenan C.T y el 27 de noviembre de 1996 le dan de alta sin incapacidad. Empleado regresa a trabajar pero el 4 de septiembre de 1997, éste se ve precisado una vez más a reportarse al Fondo porque Patrono continúa con trato abusivo y hostigante. El 27 de noviembre de 1997, estando reportado al Fondo lo despiden sin haber justa causa. El 29 de enero de 1998 le ordenan C.T. hasta que el 21 de julio de 1998 le dan de alta definitiva con incapacidad. Como podrá apreciar, Empleado estuvo bajo tratamiento en el Fondo un primer término; desde el el [Sic] 3 de abril de 1996 hasta el 27 de noviembre de 1997, es decir, 7 meses y 24 días aproximadamente.

Luego estuvo un segundo periodo [Sic]; desde el 4 de septiembre de 1997 hasta que el 27 de noviembre de dicho año, estando aún reportado, lo despiden; es decir, fue despido [Sic] a los dos meses y 23 días aproximadamente de haberse reportado al Fondo por segunda vez.

Es importante saber que el segundo periodo [Sic], según el Fondo, consistió en una reapertura del caso "por existir hallazgos clínicos de la existencia de una recaída, de la condición previamente compensada . . .". No obstante, el Fondo no hizo determinación alguna en cuanto a si lo que dió [Sic] margen a la recaída fue por un "incidente" distinto al que había dado origen a que Empleado se reportara al Fondo por primera vez. Es decir, el Fondo no descartó el hecho de que pudo haber habido un nuevo accidente entre la fecha en que Empleado fue dado de alta por primera vez sin incapacidad, y la fecha en que se volvió a reportar por la supuesta "recaída".

Como se podrá ver, además, Empleado fue despedido antes de haber agotado un año de tratamiento en el Fondo.

Al solicitarle esta consulta, estamos conscientes de lo que ha dicho la jurisprudencia, aunque, en varios aspectos, con una fuerte disidencia del Honorable Juez Fuster Berlingeri. Según el Tribunal Supremo, el periodo [Sic] de un año de reserva de empleo se comienza a contar a partir de que ocurre el accidente y no a partir de que el empleado se "inhabilita" para trabajar ello a pesar de lo que expresa el Artículo 5a de la Ley en su primera oración. Ha señalado el Tribunal Supremo, además, que dicho año es un término de caducidad y que una recidiva (o recaída) no se considera un nuevo accidente de modo que de margen a que se inicie un nuevo

término (de un año). Según esta interpretación, que ha sido duramente criticada por el Hon. Juez Fuster, un empleado que sufra el infortunio de una enfermedad que podríamos llamar "atípica", podría verse sin la protección de la reserva de empleo de un año, meramente por el tipo de enfermedad que sufre. Por ejemplo, si el empleado se reporta al Fondo por un accidente y recibe [Sic] tratamiento en el Fondo por un mes luego de lo cual se le da de alta, el empleado, si sufre una recaída dos años después, que le requieren tratamiento por un mes adicional, podrá ser despedido por ausencias, tan pronto transcurra ese mes, aún cuando no ha agotado el año de reserva.

El caso que le consulto, no obstante, entiendo se distingue de casos previamente atendidos por el Tribunal Supremo.

En éste, aunque el Fondo concluye que el 4 de septiembre de 1997 hubo una recaída de una enfermedad previamente atendida, lo cierto es que es [Sic] fue "accidente" o "incidente" distinto el que dió [Sic] margen a que Empleado se reportara en el segundo periodo [Sic]. Es decir el alegado "accidente" (trato abusivo y hostigante) que dio margen a que Empleado se reportara al Fondo la segunda vez, no fue el mismo "accidente" que dio margen a que se reportara la primera vez. Nótese que el Secretario del Trabajo ha señalado en una previa consulta que "[l]as recidivas no interrumpen este término [el de reserva de un año] ya que [é]stas se refieren a recaídas en relación con un mismo accidente" (énfasis suplido). Opinión Núm. 90-5 de 9 de julio de 1990.

La consulta, pues, que le formulo es la siguiente:

1. En el supuesto de hechos que le he expuesto, ¿Debe Patrono reservar el empleo a Empleado por un año a partir del momento en que se reportó por segunda vez el 4 de septiembre de 1997?;
2. ¿Que [Sic] peso se le debe dar a la expresión del Fondo en cuanto a que se aceptaba la reapertura del caso "por existir hallazgos clínicos de la existencia de una recaída, de la condición previamente compensada"?; ¿Debe necesariamente entenderse que el Fondo estuviera diciendo que la reapertura se debía a una recaída por el mismo accidente que dio margen a que Empleado se reportara la primera vez?;

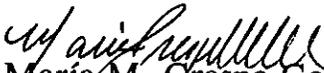
3. *¿Es la interpretación del Secretario de que ciertos tipos de obreros, dependiendo del tipo de enfermedad que sufran y cómo ésta se manifieste, no tienen derecho a la reserva de un año de empleo que contempla la Ley del Fondo? Obviamente me refiero a un cuadro de hechos como el antes descrito en que el empleado fue despedido aún cuando no había agotado, en total, un año de tratamiento en el Fondo.*

Agradeceré tener su respuesta lo antes posible. Sin otro particular, quedo, . . . ”

Luego de evaluar su consulta, no podemos contestarle, ya que la función del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos es la de interpretar y velar por el cumplimiento de la legislación protectora del trabajo. El asunto tratado en su comunicación está fuera del ámbito jurisdiccional de nuestra Oficina. La interpretación y administración de la “Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo” corresponde al Fondo del Seguro del Estado o la Comisión Industrial. Entendemos que usted puede ejercer su derecho en una de estas agencias, las cuales tienen facultad en ley, para intervenir en este asunto.

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

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo