



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo

5 de febrero de 2004

Consulta Núm. 15244

El 3 de febrero de 2004, se nos consulta lo siguiente:

“Nuestra consulta va dirigida a clarificar el silencio que guarda el Artículo 5-A de la Ley 45 del 18 de abril de 1935, enm., que establece la obligación del patrono para reponer a un empleado, una vez sea dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado.

Nuestra interrogante es:

Una vez un obrero reclama a su patrono la reposición en su empleo y esta se realiza dentro del término de los 15 días, y el patrono no se niega, pero pospone dicha reposición en lo que resuelve situaciones administrativas, que puede fluctuar entre una y dos semanas y luego repone al trabajador. ¿Viene el patrono obligado a pagar los salarios del período de tiempo que estimó razonable para resolver los asuntos administrativos antes de reponer al obrero?

Procederemos a responder a su consulta. De inmediato le expresamos que bajo las circunstancias de hechos que se informa, el patrono **no viene obligado** a pagar el salario por el breve tiempo transcurrido entre la notificación del obrero de su

disponibilidad para trabajar y la fecha en que efectivamente el patrono reinstaló al obrero en su empleo. La Ley provee unos remedios exclusivos en el Tribunal: Solicitud de pérdida de ingresos y daños y perjuicios cuando el **patrono se niega a cumplir con la reinstalación** que ordena el Artículo 5-A de la Ley de Compensación por Accidente del Trabajo. En el presente caso no hay incumplimiento patronal.

Nos explicamos a continuación:

El Artículo 5-A de la Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo (11 L.P.R.A. Sec. 7) dispone lo siguiente:

7. Reinstalación después de incapacidad

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 (15) días, contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuere dado de alta, y siempre y cuando dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha del accidente;*
- (2) Que el obrero o empleado este 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 esta 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 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.

Conforme a dicho Artículo 5-A, se impone al patrono el deber de reservar el empleo a un obrero por doce (12) meses a partir del accidente o la fecha en que se reporta enfermedad ocupacional. A su vez, el trabajador tiene derecho a que lo repongan en su empleo una vez sea dado de alta por el fondo. El obrero tiene que solicitar del patrono que se le reponga en su trabajo dentro del término de quince (15) días a partir de la fecha en que fue dado de alta. Esto es, el obrero tiene quince (15) días para solicitar la reposición.

Además, para que el patrono reponga al obrero, hay que cumplir dos (2) requisitos adicionales al requerimiento de reinstalación a saber:

- (1) Que el obrero esté mental y físicamente capacitado para ocupar el empleo al momento de solicitarlo.
- (2) Que el empleo subsista al momento de solicitar la reposición. Se entiende que el empleo subsiste cuando:
 - el empleo esté vacante o lo esté ocupando otro obrero o empleado.

Cumplidos estos requisitos, el patrono debe proceder y reinstalar al obrero en su empleo. Ahora bien; el Artículo 5-A guarda silencio en torno a **cuándo** o **cuán rápido** el patrono tiene que cumplir con su obligación de reponer al empleado. Procedemos a atender esta interrogante:

A modo de introducción es importante tener presente que la reserva de empleo por doce (12) meses tiene un propósito importante: eliminar en el obrero toda incertidumbre o preocupación indeseable de que por haber sufrido un accidente su trabajo peligre o su patrono lo despida. Con paz mental sobre la seguridad de su empleo que está reservado para él (hasta por un (1) año – 12 meses -), el obrero puede recuperarse con mayor celeridad. (**García vs. Darex P.R., Inc. 148 DPR 364** – opinión del Tribunal Supremo de P.R. de 1999).

Siendo ese el propósito, a lo que hay que estar pendiente es a que el patrono cumpla su obligación, **lo más rápido posible una vez el obrero manifieste su reclamo de reinstalación y su disponibilidad para regresar al trabajo.**

¿Qué es “lo más rápido posible”? Todo dependerá de las circunstancias de cada caso. **Debe observarse que al propio obrero no se le requiere que se reporte al trabajo inmediatamente.** La Ley le provee quince (15) días después de haber sido dado de alta para informar al patrono su deseo de ser reinstalado. Esto es, la ley otorga al obrero un **periodo razonable de ajustes personales**, luego de haber recibido sus tratamientos médicos y de haber sido dado de alta para ponerse a la disposición del patrono solicitando su reinstalación; 15 días.

De igual forma y manera, no es lógico o razonable exigir del patrono que reponga al obrero de inmediato. Bajo circunstancias normales, es razonable inferir que un patrono también requiera su periodo razonable de tiempo para cumplir con el mandato de ley de reponer al obrero en su empleo. Ejemplo: un patrono puede necesitar algunos días en lo que **despide, traslada o reasigna** a otro obrero que temporariamente ocupaba el empleo del empleado que estaba en el Fondo del Seguro del Estado. Puede necesitarse algunos días para hacer ajustes de nómina, contabilizar la liquidación de beneficios acumulados si, se despide al sustituto. Puede además, necesitarse tiempo para arreglar la organización y distribución del trabajo para poder **trasladar, relocalizar, o reasignar** al obrero que sustituyó temporariamente al empleado que estaba reportado al Fondo si se desea retener en la empresa sin despedirse etc.

Un patrono puede también querer cerciorarse y asegurarse de que el empleado que regresa está física y mentalmente capacitado para hacer el trabajo y que no tiene impedimento de salud para reiniciar sus labores regulares.

Lo importante es que un patrono no dilate arbitraria o caprichosamente el retorno al trabajo del empleado que solicita su reinstalación, ni obstruya el regreso al trabajo en un término razonable de tiempo, ni que se incurra en una conducta dilatoria de la cual pueda razonablemente inferirse el ánimo o deseo de evitar en lo posible el cumplimiento de la ley.

Así las cosas, hay que usar la experiencia y el sentido común sobre lo que puede ser un tiempo “razonable” o una dilación o tardanza “por justa causa” que sea propia de las circunstancias, de los efectos y de las consecuencias para el patrono,

que puede producir la súbita o inesperada aparición del empleado reclamando su derecho de reinstalación.


Bajo circunstancias normales consideramos que cualquier situación o problema inmediato que pueda producir una reinstalación de un empleado puede y debe ser resuelto en cuestión de días. Ante el silencio del Artículo 5-A sobre el término que dispone un patrono para cumplir con la ley y proceder a reinstalar a un empleado, entendemos que debe regir **como instrumento de análisis** la norma o principio universal **de equidad** del Artículo 7 del Código Civil que dispone:

“Cuando no haya ley aplicable al caso, el tribunal resolverá conforme a equidad, que quiere decir que se tendrá en cuenta la razón natural de acuerdo con los principios generales del derecho y los usos y costumbres aceptados y establecidos”

Lo anterior quiere decir que cuando la ley guarde silencio sobre un tema o asunto que hay que resolver, **se aplique lo justo, el sentido común, la lógica y la razonabilidad**. Planteada así la cuestión, es razonable concluir que como **término máximo** que un patrono debe tener o disponer para reinstalar o reponer a un empleado que solicita su regreso al empleo que se le ha reservado como consecuencia de haberse tenido que reportar al Fondo del Seguro del Estado **debe ser el mismo tiempo** que la ley concede al obrero para reportarse y requerir su reinstalación al patrono luego de haber sido dado de alta: quince (15) días a partir del requerimiento de reinstalación.

De los hechos informados no surge que el patrono en el caso que se nos consulta haya sido irrazonable o caprichoso o que haya actuado de mala fe. Por el contrario, se reinstaló al empleado con razonable diligencia y prontitud, por lo cual, de sus actos no puede imputarse al patrono una negativa a la reinstalación o la intención de incumplimiento. No procede reclamación alguna de salario alegadamente dejados de percibir.

Cordialmente,



Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo

Anejo:

La presente opinión debe ser circulada en el Negociado de Normas Razonable del Trabajo y sus Oficinas Regionales para conocimiento general.