



LCDA. NANI
MARCHAND-SÁNCHEZ

Abogada

La reserva de empleo en caso de accidentes en el trabajo

Los accidentes o enfermedades relacionadas al desempeño del empleado en sus funciones de trabajo pueden ocasionar que éstos se incapaciten y deban ausentarse por largos periodos de tiempo para lograr su recuperación y rehabilitación.

A modo de proteger los derechos del empleado la Ley Número 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, ('Ley Núm. 45'), dispone, entre otras cosas, para la reserva de empleo del empleado en estos casos.

La Ley 45 es una legislación de protección social que reconoce y facilita el derecho constitucional de todos los trabajadores en Puerto Rico a recibir protección contra riesgos a la salud e integridad personal en sus talleres de trabajo. La Ley establece el deber de los patronos de compensar a sus empleados lesionados o accidentados en el curso de su empleo y establece un sistema de seguros y un método para proceder con las reclamaciones.

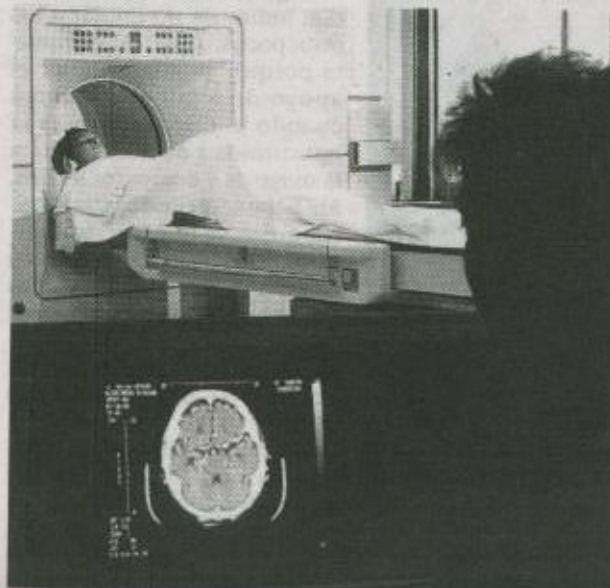
Entre las disposiciones que provee la ley se encuentra el Artículo 5A, el cual le impone al patrono la obligación de reservar el empleo al trabajador que ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional. El propósito es garantizar a todo trabajador que reciba el tratamiento médico que el facultativo de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado ('CFSE') determine y que sea necesario para que el obrero pueda

(2) que el 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 esté vacante o lo

beneficiarios podrán instar y tramitar la correspondiente reclamación de reinstalación y/o daños en el tribunal por acción ordinaria o mediante el procedimiento extraordinario para reclamación de salarios. Nótese que los remedios que provee el Artículo 5A son mucho más amplios que los que provee la Ley 80 sobre indemnización por despido injustificado.

La jurisprudencia ha establecido que la protección que ofrece el Artículo 5A no es absoluta, pues en Puerto Rico todo patrono tiene el derecho de levantar la defensa de justa causa cuando se le reclama un despido injustificado. Ante la ausencia de una disposición referente a qué constituye justa causa en la Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo, el Tribunal Supremo ha recurrido a los principios de la Ley 80 conocida como la Ley de Despido Injustificado, a la cual comentaremos en futuras colaboraciones.

En resumidas cuentas, la Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo ofrece una protección a los empleados de reservarle su puesto hasta un máximo de 12 meses, así como una protección en cuanto a la reinstalación de éstos cumplir con todos los requisitos del Artículo 5A, salvo que el patro-



para la reserva de empleo del empleado en estos casos.

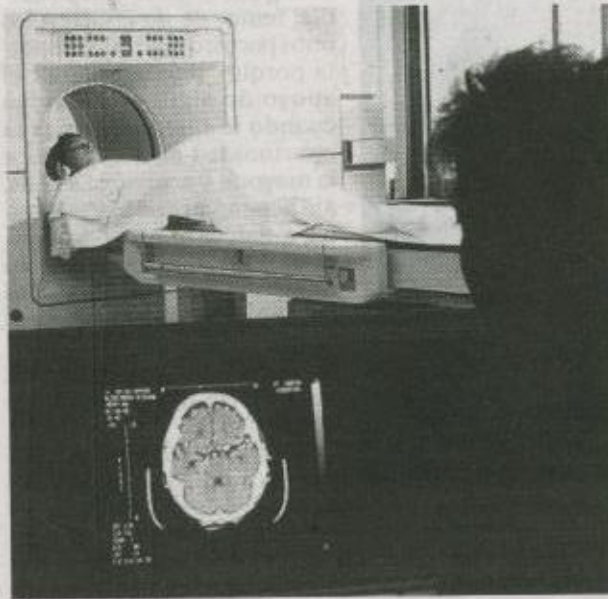
La Ley 45 es una legislación de protección social que reconoce y facilita el derecho constitucional de todos los trabajadores en Puerto Rico a recibir protección contra riesgos a la salud e integridad personal en sus talleres de trabajo. La Ley establece el deber de los patronos de compensar a sus empleados lesionados o accidentados en el curso de su empleo y establece un sistema de seguros y un método para proceder con las reclamaciones.

Entre las disposiciones que provee la ley se encuentra el Artículo 5A, el cual le impone al patrono la obligación de reservar el empleo al trabajador que ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional. El propósito es garantizar a todo trabajador que reciba el tratamiento médico que el facultativo de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado ('CFSE') determine y que sea necesario para que el obrero pueda rehabilitarse y regresar a sus labores.

El Artículo 5A dispone que el patrono vendrá obligado a reservar el empleo por un término de 12 meses o 360 días desde el momento de ocurrir el accidente del trabajo o desde la fecha en que el obrero se reporta al CFSE en el caso de enfermedades ocupacionales y a reinstalarlo en el mismo dentro del término de 15 días desde que fue dado de alta o fuera autorizado a trabajar con derecho a tratamiento. Durante ese tiempo el patrono no podrá despedir al empleado, salvo exista justa causa.

Para que proceda la reinstalación del empleado deberán darse las siguientes condiciones, según dispuesto en el Artículo 5A: (1) Que el 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 o fuere autorizado a trabajar con derecho a tratamiento, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos 12 meses desde la fecha del accidente;

Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo esté vacante o lo



“Cualquier acción caprichosa que se tome respecto al empleado que se encuentra fuera de su empleo por determinación de incapacidad envuelve un gran riesgo para el patrono.”

ocupe otro empleado. Es importante mencionar que se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro empleado dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reinstalación.

Dispone el Artículo 5A que de no mediar justa causa en el despido, el patrono vendrá obligado a pagar al empleado o sus beneficiarios los salarios que éste hubiere devengado de haber sido reinstalado, además el patrono responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado. El empleado o sus

remedios que provee en la Ley 80 sobre indemnización por despido injustificado.

La jurisprudencia ha establecido que la protección que ofrece el Artículo 5A no es absoluta, pues en Puerto Rico todo patrono tiene el derecho de levantar la defensa de justa causa cuando se le reclama un despido injustificado. Ante la ausencia de una disposición referente a qué constituye justa causa en la Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo, el Tribunal Supremo ha recurrido a los principios de la Ley 80 conocida como la Ley de Despido Injustificado, a la cual comentaremos en futuras colaboraciones.

En resumidas cuentas, la Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo ofrece una protección a los empleados de reservarle su puesto hasta un máximo de 12 meses, así como una protección en cuanto a la reinstalación de éstos cumplir con todos los requisitos del Artículo 5A, salvo que el patrono demuestre claramente que existe una causa justificada para haberla despedido mientras éste estaba disfrutando los beneficios de la licencia.

Cualquier acción caprichosa que se tome respecto al empleado que se encuentra fuera de su empleo por determinación de incapacidad envuelve un gran riesgo para el patrono. Será necesario que el patrono pueda establecer que la acción no está relacionada a la licencia del empleado o al hecho de que está inhabilitado o incapacitado. Deberá existir justa causa para fundamentar la acción. Ahora bien, duran-

te la incapacidad del empleado el patrono podrá contratar a un tercero para que por un tiempo determinado lleve a cabo las funciones del empleado lesionado, pero cumpliendo con los requisitos de ley de reserva y reinstalación en la eventualidad de que el empleado se reincorpore dentro del término estatutario.

La Lcda. Nani Marchand-Sánchez es socia del Bufete Ferraiuoli, Torres, Marchand & Rovira, P.S.C. En la redacción de este artículo colaboró la Lcda. María del Rosario Fernández-Ginorio.