

Notas sobre Recursos Humanos

El F.S.E. La Reserva y Reinstalación del Empleado



Por: José G. Náter Gautier

Ahora bien, ¿qué pasaría si hay justa causa para el despido? Aunque el despido esté prohibido si existe justa causa, esa prohibición cede ante la existencia de la justa causa. (Delgado Zayas, Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo). Siendo justa causa para el despido la que establece la ley Núm. 80 en su artículo 2.

Inclusive, si el patrono descubriese que el empleado que sufrió el accidente y fue reportado al F.S.E. había incurrido, antes de ocurrido el accidente, en una conducta que era causa justificatoria del despido, el patrono no estaría obligado a reinstalarlo pudiendo despedirlo por estos actos anteriores al accidente que lo llevó al F.S.E. Lo que no puede es despedirlo sin justa causa (Delgado Zayas Supra: García v. Darex supra.) o por mero capricho o sin razón relacionada al buen y normal funcionamiento del negocio.

Imagínese que usted tiene un empleado que sufre un accidente de trabajo. Inmediatamente se envía al F.S.E. con todas las formas debidamente completadas y el Fondo después de atenderlo le pone a recibir tratamiento en descanso.

Usted lo llama y el empleado por temor a perder su trabajo se reporta al otro día a su oficina. Luego de hablar con el empleado y plantearle su molestia por lo negligente e ineficiente que es, le informa que está despedido.

Como consecuencia del despido ese empleado estuvo en tratamiento psiquiátrico (sin plan médico), perdió su salario y a pesar de que logró emplearse ganaba sólo el salario mínimo federal.

Así las cosas el empleado se acercó a un amigo quien le orientó y animó a demandar por despido injustificado.

Por lo que resumiendo, si hay justa causa para el despido conforme a la ley 80, 29 LPRC sec. 185(b), aunque esté en el período de reserva de empleo de doce (12) meses el patrono podrá despedir al empleado.

¿Qué sucede si pasó el período de doce (12) meses que da la ley como período de reserva? Está claro que si el empleado no satisface los requisitos de reinstalación del art. 5a supra, aunque se le haya despedido durante el período de reserva no tiene derecho a ser reinstalado ni a los salarios que hubiese devengado. Solo tendrá derecho a reclamar los daños producto del incumplimiento con el período de reserva. Víctor Rivera v. Insular Wire 2002TSPR 120. Claro está si el empleado no fue despedido pero no se recuperó dentro del período de reserva (no lo dieron de alta) perdió su derecho a ser reinstalado. Lo mismo ocurre si es dado de alta y no solicita dentro del término de quince (15) días ser reinstalado.

¿Qué pasa con el empleado despedido durante el período de reserva, ¿deberá solicitar reinstalación? No, el Tribunal Supremo nos dice que el hacer esta gestión sería un acto inútil pues si ya ha sido despedido ¿qué empleo va a solicitar? Víctor Rivera v. Insular Wire supra. Esto le permite al empleado que ha sido despedido sin justa causa dentro del período de doce (12) meses de reserva hacer su reclamación de incumplimiento con el art. 5a de la ley 45, supra sin tener que solicitar la reinstalación por entenderse que este paso sería académico.

En conclusión, si su empleado está reportado al F.S.E. usted tiene que reservarle el empleo por doce (12) meses. Si el F.S.E. da de alta al empleado ya sea total o con C.T. (tratamiento mientras trabaja) este tiene quince (15) días para solicitar su reinstalación. No hay reserva absoluta de empleo, por lo que si el empleado incurre en justa causa para el despido, aunque esté reportado al F.S.E. la reserva de empleo no le serviría de protección.

En P.R. la ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935 protege a aquellos empleados que sufrieren un accidente o enfermedad relacionados con el trabajo.

A estos efectos el Art. 5a establece que todo patrono viene obligado a reinstalar al obrero en la posición que ocupaba antes de la incapacidad si se dan las siguientes condiciones:

1. El empleado solicitó la reposición dentro de los 15 días a ser contados a partir de la fecha en que fue dado de alta, siempre que ese requerimiento se haga dentro de 12 meses después de haber ocurrido el accidente.
2. El empleado está física y mentalmente capacitado para ocupar la posición.
3. Que el empleo subsista al momento en que el empleado solicite la reposición. Subsiste; si la posición está vacante o si está cubierta por otro empleado o fue cubierto por otro empleado dentro de 30 días después que el empleado solicitó la reposición.

Si el patrono no reinstalare al empleado que cualifique y solicite la reinstalación vendrá obligado a pagar:

- (a) Los salarios que el empleado hubiese devengado de haber sido reemplazado.
- (b) Los daños y perjuicios que haya ocasionado el que no se le hubiere reinstalado.

Estos derechos podrá reclamarlos tanto el empleado como sus beneficiarios.

El patrono tiene dos obligaciones principalísimas con el empleado que ha sufrido un accidente o desarrollado una enfermedad relacionada con su trabajo. La primera deberá reservarle el empleo al empleado accidentado por doce (12) meses. La segunda, reponerlo cuando éste solicitare la reinstalación dentro de los 15 días después de haber sido dado de alta dentro de ese período de reserva de 12 meses.

Por otro lado el empleado estará obligado a solicitar la reinstalación dentro del término que establece la ley 45, supra. El período de doce (12) meses deberá contarse a partir de la fecha en que ocurrió el accidente de trabajo. Esto fue hecho así con el único propósito de que el empleado acuda a recibir tratamiento sin temor de ser despedido. García v. Darex Puerto Rico 99TSPR079. De esta manera el empleado lesionado o que padece una enfermedad ocasionado o relacionada al trabajo puede atender su estado de salud sin la preocupación de perder su trabajo. A cambio de esta seguridad y un remedio adecuado para su condición el empleado cedió su derecho a demandar a su patrono por los daños que sufriera en una acción ordinaria de daños.

La propia ley establece unos límites para crear un balance entre los intereses encontrados. Por un lado, exige al empleado que haya sido dado de alta dentro del período de doce (12) meses que solicite su reinstalación dentro de un término de quince (15) días después de haber sido dado de alta. No hacerlo así libera al patrono de su obligación legal de reinstalarlo. García v. Darex P.R. supra. Por el otro lado, obliga al patrono a reservarle el trabajo al empleado y no despedirlo sin justa causa.

¿Qué sucede si el empleado es despedido durante el período de reserva? En este caso el patrono vendrá obligado a pagarle al empleado o a sus beneficiarios:

1. Los salarios que el empleado hubiese devengado de haber sido reinstalado.
2. Responderá por los daños y perjuicios que le haya ocasionado el despido injustificado durante el período de reserva de empleo.

el

Colegio de Contadores
Públicos Autorizados
de Puerto Rico

Protegiendo el Bienestar Económico de Nuestra Pátria

18