

DESARROLLO LEGISLATIVO Y JURISPRUDENCIAL DE ESTATUTOS DE PROTECCIÓN SOCIAL QUE PROVEEN RESERVA EN EL EMPLEO EN PUERTO RICO

ARTÍCULO

*Víctor M. Bermúdez Pérez**

I. Introducción	343
II. Trasfondo histórico	345
III. Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal (SINOT).....	358
IV. Ley de Seguro Social para chóferes y otros empleados.....	361
V. Ley de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA).....	365
VI. Consideraciones finales.....	370

I. Introducción

La sección 16 del Artículo II de nuestra Constitución reconoce el derecho de todo trabajador a la “protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo”.¹ Con el propósito de implementar ese mandato constitucional, la Asamblea Legislativa ha aprobado varias leyes especiales dirigidas específicamente a proteger a los trabajadores que por accidente o enfermedad, ya sea ocupacional o no-ocupacional, se inhabilitan temporariamente para trabajar.² Esto, con el propósito de ampliar el alcance y protección de la citada disposición

* Abogado en la práctica privada con práctica concentrada en el área de Discrimen en el Empleo y Laboral, Daños y Perjuicios; J.D. de la Facultad de Derecho de Universidad Interamericana (1986); LL.M. de la Facultad de Derecho de la Universidad de California-Berkeley (2012).

¹ Const. P.R. art. II, § XVI.

² *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 D.P.R. 364, 374 (1999); *Cuevas v. Ethicon Div. J & J Prof. Co.*, 148 D.P.R. 839, 845 (1999); *Torres González v. Star Kist Caribe, Inc.*, 134 D.P.R. 1026, 1029 (1994) (citando a Ruy N. Delgado Zayas, *Apuntes para estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho laboral puertorriqueño* 187 (Publicaciones Laborales de P.R. 1989)).

constitucional “a relaciones obrero-patronales entre personas privadas, disponiendo remedios particulares en beneficio de los trabajadores”.³

La *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo*,⁴ según enmendada, es parte fundamental del conglomerado de leyes protectoras que persiguen proteger a los trabajadores que son parte de la fuerza trabajadora en nuestro país. Según surge de la intención legislativa de dicho estatuto, se busca promover que se le provea a los trabajadores un lugar seguro de trabajo y que, de surgir algún accidente en su empleo, en lugar de este permanecer desprotegido, sea atendido de manera inmediata con recursos médicos y terapéuticos necesarios para su pronta recuperación y de ser posible, viabilizar su reintegración a sus empleos.⁵ Dicho estatuto contiene el artículo 5(A), el cual establece la obligación del patrono de reservar el empleo al empleado luego de este último ser dado de alta.⁶ Según discutiremos en detalle más adelante, esta obligación está supeditada a tres requisitos: (1) que el obrero requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince días contados a partir de la fecha en que el obrero fuere dado de alta, siempre y cuando dicho requerimiento no se haga después de transcurrido doce meses desde la fecha del accidente; (2) que el patrono o empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite al patrono su reposición; y (3) que dicho empleo subsista en el momento en que el obrero o empleado solicite su reposición.

De otra parte, el estatuto federal *Americans With Disabilities Act* (por sus siglas en inglés ADA)⁷ y su equivalente local *Ley de Prohibición de Discrimen Contra Impedidos*,⁸ son legislaciones encaminadas a proteger a las personas discapacitadas y a tratar de erradicar los actos de discrimen en contra de estos. Estas legislaciones, (considerando los cambios sociales, económicos, tecnológicos y ocupacionales), pretenden viabilizar que personas discapacitadas que aún pueden ser productivas, puedan ser reincorporadas a la fuerza trabajadora mediante acomodo razonable. Dichas piezas legislativas también disponen sobre la obligación afirmativa que le impone a los patronos proveerle una reserva temporera de empleo a sus empleados.

La interrelación de los referidos estatutos y el deber de proveer reserva de empleo a los empleados discapacitados ha sido objeto de discusión y de intensa litigación. De otra parte, agencias administrativas tales como el Fondo del Seguro del Estado [en adelante el Fondo] han adoptado procedimientos administrativos internos para viabilizar los procesos de reinstalación, por lo que en algunas circunstancias

³ *Andrés Whittenburg v. Colegio Nuestra Señora Del Carmen*, 182 D.P.R. 937, 966 (2011) (citando a *Díaz v. Pneumatics & Hydraulics*, 169 D.P.R. 273, 285 (2006)).

⁴ *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo*, Ley Núm. 45-1935, 11 L.P.R.A. § 1, *et seq.* [en adelante *Ley Num. 45*].

⁵ *Id.* Véase la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 45-1935.

⁶ *Id.* § 7.

⁷ 42 U.S.C. § 12101 (a) *et seq.*

⁸ Ley Núm. 44-1985, 1 L.P.R.A. §§ 501-511.

se consideran situaciones en las que el trabajador es evaluado por un especialista en rehabilitación, que a su vez recomienda alternativas especiales de acomodo razonable.

Así habremos de considerar otros estatutos de protección social que también reconocen una reserva de empleo, como lo son la *Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal*⁹ y la *Ley de Seguro Social para Chóferes y Otros Empleados de 1950*.¹⁰ De otra parte, consideraremos la *Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles*,¹¹ la cual, aun cuando no es una legislación laboral propiamente, también contiene una disposición sobre reserva temporera de empleo.

En este artículo nos proponemos discutir los aspectos sustantivos de los referidos estatutos que disponen la obligación afirmativa de los patronos de concederle una reserva de empleo a sus empleados, sus enmiendas más recientes, así como su desarrollo jurisprudencial.

II. Trasfondo histórico

A. Estado de derecho a finales del siglo XIX y principios del siglo XX

Las primeras leyes de compensación por accidentes del trabajo fueron aprobadas en la segunda década del siglo XX, luego que se reconociera públicamente que el costo económico de los accidentes industriales, así como el costo de otros elementos de la producción, debía ser absorbido por las industrias y no por los obreros. Antes de su adopción, los trabajadores lesionados podían llevar acciones civiles en daños y perjuicios contra sus patronos para ser compensados. Sin embargo, esas acciones resultaban inefectivas. Ante las defensas disponibles para los patronos, la congestión y demora en los tribunales, la negativa de los co-empleados de testificar contra los patronos y los costos de la litigación, los patronos gozaban en términos prácticos de inmunidad en la ocurrencia de accidentes en los lugares de empleo.¹²

A fines del siglo XIX, los tribunales del *common law* en Estados Unidos habían desarrollado reglas de responsabilidad patronal basadas en la pequeña industria que precedió a ese período de expansión económica. Sin embargo, por razón del rápido desarrollo empresarial, estas reglas se tornaron inapropiadas. Se abría paso la época de la gran industria y ésta trajo consigo un aumento vertiginoso en el número de accidentes industriales.

⁹ *Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal*, Ley Núm. 139 de 26-1968, 11 L.P.R.A. § 201 *et seq.* [en adelante *SINOT*].

¹⁰ *Ley de Seguro Social para Chóferes y Otros Empleados*, Ley Núm. 428-1950, 29 L.P.R.A. §§ 681 – 694.

¹¹ *Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles*, Ley 138-1968, 9 L.P.R.A. § 2054 *et seq.* [en adelante *Seguro Choferil*].

¹² Charles Zeno Santiago, *Nociones sobre la cláusula de exclusividad del remedio de la ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*, 26 Rev. Jurídica U. Inter. P.R. 307, 308 (1992).

Desafortunadamente, las leyes y decisiones judiciales no se desarrollaron a la par, dejando a los trabajadores en una situación de indefensión frente a sus patronos. En muy pocas ocasiones los obreros eran compensados por los daños sufridos y por la pérdida de su capacidad productiva como consecuencia de accidentes del trabajo. Más aún, toda vez que no existía un sistema de seguridad social, los obreros incapacitados y desplazados quedaban condenados a la pobreza y a depender de la caridad.

En ese estado de derecho, el patrono estaba obligado a ejercer el cuidado del “patrono razonablemente prudente”.¹³ Para que el trabajador pudiera prosperar en su reclamación, tenía que probar el incumplimiento del patrono con su obligación con “prueba competente”.¹⁴ Esto resultaba extremadamente difícil puesto que en muchas ocasiones sus únicos testigos eran otros trabajadores, quienes se negaban a testificar contra sus patronos por temor a represalias. Además, los tribunales desarrollaron varias doctrinas que favorecían al patrono. Las defensas del patrono eran la negligencia contributiva, la asunción de riesgos y que el accidente hubiese sido causado por un co-empleado (*fellow servant rule*).¹⁵

B. El desarrollo y la expansión del mercado nacional en Estados Unidos

Los enormes cambios en la organización y técnicas de producción, que surgieron en respuesta a la demanda del mercado dieron un impulso a la producción. Para fines del siglo XIX, Estados Unidos se había convertido en la principal potencia industrial, responsable de aproximadamente un tercio de la producción mundial de mercancías. En la segunda mitad del siglo XIX el número de obreros asalariados era más de diez veces el número existente en la primera mitad del siglo. Así, del mismo modo en que se concentró el control de la producción, también se polarizó la riqueza y creció la urgencia de ajustes sociales ante este drástico cambio en la sociedad norteamericana.

La concentración de trabajadores atraídos a las ciudades dio un impulso a la circulación de periódicos, que cumplían un rol de gran importancia en la nueva vida urbana de la nación americana. En solo treinta años, de 1870 a 1900, el número de periódicos en los Estados Unidos aumentó de 574 a 2,600.¹⁶ El estilo investigativo de periodismo, conocido como *muckraking*, estimuló el resentimiento popular contra los monopolios de ferrocarriles y de producción industrial.¹⁷ El *muckraking* reseñaba la vida urbana y sus reportajes típicos relataban historias de los pobres y desposeídos en las barriadas citadinas. Muchos lectores tomaron conocimiento de las condiciones extremas de la pobreza urbana a través de esos reportajes.

¹³ Keating P. Blake, *Historical Origins of Workmen's Compensation Laws in the United States: Implementing the European Social Insurance Idea*, 11 Kan. J.L. & Pub. Policy 279, 280 (2002).

¹⁴ *Id.* pág. 281.

¹⁵ *Id.* pág. 282.

¹⁶ *Id.* pág. 290.

¹⁷ *Id.* pág. 291.

Además de presentar las historias de pobreza de los barrios urbanos, los *muckrakers* reseñaban las condiciones inhumanas de la fábrica y la forma en que los obreros lesionados eran tratados como meras piezas gastadas.¹⁸ Esas historias apelaban a la moral americana, le imponían responsabilidad personal a cada ciudadano y estimulaban el sentimiento de culpa de todos por lo que sucedía en las fábricas. La clase media, compuesta por pequeños comerciantes y profesionales, se sentía responsable por los problemas sociales reseñados en la prensa.

Por otro lado, los agricultores, los obreros y otros sectores de la clase media se opusieron al liberalismo mediante el Movimiento Progresista.¹⁹ Este movimiento reconocía la urgente necesidad de ajustes sociales, pero temía al socialismo que ganaba fuerzas en el movimiento obrero. También rechazaban el liberalismo, pero, al igual que el movimiento agrario, mantenía el ideal individualista tradicional americano. Los progresistas, influenciados por la prensa investigativa, se expresaban en la política electoral.²⁰ Para ellos, los monopolios imponían un sistema autoritario, contrario a sus creencias de desarrollo individualista. Según estos, la solución estaba en manos del gobierno: debía regularse la economía para lograr los ajustes sociales necesarios.²¹

Grandes sectores de la población comenzaron a expresar su oposición a las ventajas que disfrutaban los empresarios monopolistas y a exigir la intervención del gobierno. Toda esta presión logró que el Congreso aprobara la *Ley Interestatal de Comercio* en 1877, y la *Ley Antimonopolística*, también conocida como el *Sherman Act*, en 1890.²²

C. Desarrollo legislativo en Estados Unidos

En un intento por humanizar la industria y bajo la presión de las masas populares descontentas, las legislaturas estatales comenzaron a considerar medidas como la compensación por accidentes del trabajo, por ser una legislación de política pública reservada a los estados. El estado de Wisconsin fue pionero en esta reforma, al ser la legislación de este estado la primera que logró sobrevivir el escrutinio judicial.²³

En Estados Unidos, la idea de los sistemas de compensación fue adoptada de modelos europeos, ya implementados en Inglaterra y Alemania.²⁴ En 1884, Alemania adoptó su primer sistema de compensación por accidentes del trabajo, unos 25 años antes de que surgiera un sistema de compensación en los Estados Unidos.²⁵ En

¹⁸ *Id.* pág. 292.

¹⁹ *Id.* pág. 293.

²⁰ *Id.* pág. 294.

²¹ *Id.* pág. 295.

²² *Id.* pág. 296.

²³ *Id.*

²⁴ *Id.*

²⁵ *Id.* pág. 297.

Alemania, el sistema de compensaciones adoptado era compulsorio. Su adopción fue una reacción a la creciente corriente marxista-socialista de la época. En este sistema, el empleado contribuía en parte con el pago de la póliza del seguro, a diferencia del sistema inglés y del americano, ambos de nacimiento posterior.²⁶ En cambio, la concepción filosófica del modelo americano de los sistemas de compensación estaba basada en la idea de que las lesiones por accidentes del trabajo no eran faltas del patrono ni del obrero y debían ser asumidas como un costo social. En este modelo, el patrono tiene la obligación de compensar, pero puede asegurar esa responsabilidad.²⁷

Antes que el estado de Wisconsin aprobara una legislación para implantar un sistema de compensación, otros estados lo habían hecho, pero esas leyes fueron declaradas inconstitucionales por los tribunales estatales. La judicatura de la época, como ya hemos señalado, se guiaba por reglas morales básicas de la economía del siglo XIX. La propiedad privada, la libertad de contratación y el rechazo al engaño y al fraude eran los valores morales en que se basaba la judicatura.²⁸ A pesar de que la implementación de esas reglas era cada vez más problemática en el contexto del crecimiento del mercado nacional, la judicatura se mantenía atada a las mismas.

Las nuevas formas de contratar y negociar, el surgimiento de las corporaciones y la especialización alteraron la relación entre el capital y el trabajo. Esa relación se manejaba por la judicatura de la época basándose en la concepción que la única responsabilidad de los patronos frente a los obreros era la de pagar sus salarios.²⁹ Además, el tratamiento de la relación entre patronos y obreros partía de presunciones irrealistas.³⁰ Se presumía que el trabajador tenía libertad para escoger su ocupación, así como libertad para decidir donde vivir.³¹ También se presumía que los empresarios conducían sus negocios de manera responsable, por lo que la vida y la salud de los trabajadores debía estar protegida.³² El fracaso de esas reglas irrealistas comenzó a mover la opinión pública y las legislaturas, pero no así a los tribunales.

El primer estado en aprobar una ley de compensaciones por accidentes del trabajo fue Nueva York en 1910. Esta legislación establecía un sistema compulsorio en que los patronos eran directamente responsables de compensar al trabajador lesionado, pero la legislación no establecía un seguro especial para el sistema.³³ Esa legislación fue declarada inconstitucional por el Tribunal de Apelaciones de Nueva York, por constituir expropiación sin darle al patrono el debido proceso de ley garantizado en la Constitución, así como por interferir con la libertad de contratación.³⁴ De igual forma,

²⁶ *Id.* pág. 298.

²⁷ Arthur Larson, *Workmen's Compensation for Occupational Injuries and Death* § 4.30, 2-5 (M. Bender 1991).

²⁸ Blake, *supra* n. 13, pág. 291.

²⁹ *Id.* pág. 292.

³⁰ *Id.* pág. 293.

³¹ *Id.* pág. 294.

³² *Id.* pág. 295.

³³ *Id.*

³⁴ *Ives v. South Buffalo Railway Co.* 201 N.Y. 271 (N. Y. 1911).

leyes aprobadas en Maryland y Montana fueron declaradas inconstitucionales.³⁵

En su esfuerzo por superar el escrutinio judicial, New York y otros seis estados enmendaron sus constituciones para hacer incuestionable la legalidad de sus leyes de compensación por accidentes industriales. Como anteriormente indicáramos, Wisconsin fue el primer estado que logró una legislación que sobrevivió el escrutinio judicial. El 3 de mayo de 1911, Wisconsin adoptó un sistema voluntario en lugar de uno compulsorio.³⁶ Para estimular a los patronos, en 1913 la legislatura de Wisconsin abolió las defensas de los patronos desarrolladas en el *common law* (negligencia contributiva, asunción de riesgos y *fellow servant's rule*).³⁷

En 1917, el Tribunal Supremo de Estados Unidos sostuvo la constitucionalidad de esas leyes, basándose en el poder de los estados sobre asuntos de política pública.³⁸ La constitucionalidad de la ley de Nueva York fue sostenida. Ya para el 1920, ocho estados habían adoptado leyes de compensación por accidentes en el empleo.³⁹ En 1921 existían cuarenta y seis estados que habían implementado este tipo de legislación. El estado de Mississippi fue el último en adoptar un sistema de compensación por accidentes del trabajo en 1949. Todas estas legislaciones se basaron en ciertas premisas, entre ellas que es la industria la que debe absorber los costos sociales provocados por los accidentes del trabajo y que los sistemas de compensación, al asignar la responsabilidad a los patronos, promueven lugares de empleo más seguros.⁴⁰

D. Legislación de Puerto Rico

Puerto Rico adoptó su primera *Ley de Compensación por Accidentes en el Trabajo* en 1916, la cual no era compulsoria para los patronos, pero contenía una cláusula que concedía inmunidad a los patronos que se aseguraran. En 1918 se aprobó la *Ley de Indemnización por Accidentes del Trabajo* que por primera vez estableció el sistema compulsorio a los patronos en Puerto Rico.⁴¹ En el año 1992 esta legislación se enmendó a los fines de re-denominarla como la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*, crear la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, su Junta de Directores, el Administrador del Fondo del Seguro del Estado, el Consejo médico industrial y establecer sus respectivos poderes, facultades y obligaciones; declarar la política pública en lo que respecta a las inversiones de los recursos de la Corporación y reestructurar la Comisión Industrial.⁴²

³⁵ Blake, *supra* n. 13, pág. 297.

³⁶ *Id.* pág. 293.

³⁷ *Id.* pág. 294.

³⁸ *N.Y. Central Railroad Co. v. White*, 243 U.S. 188 (1917). La constitucionalidad de la ley de Wisconsin fue sostenida en *Borgnis v. Falk Co.*, 147 Wis. 327 (1911); *Ives*, 201 N.Y. pág. 301.

³⁹ Blake, *supra* n. 13, pág. 294.

⁴⁰ *Id.* pág. 301.

⁴¹ Zeno Santiago, *supra* n. 12, pág. 309.

⁴² *Ley de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo*, Ley Núm. 83-1992, 11 L.P.R.A. § 1 *et seq.*

E. Intención legislativa y base constitucional de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo de Puerto Rico

La política pública que surge textualmente de la sección 1(a) de la Ley 45 reza:

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Carta de Derechos, Art. II, Sección 16, reconoce el derecho de todo trabajador de estar protegido contra riesgos a su salud en su trabajo o empleo. Este derecho puede entenderse incluye el que se provea al trabajador de un sistema de seguridad social por lesiones en el empleo. Por tal razón, la Asamblea Legislativa reconoció el principio de que el riesgo de sufrir accidentes del trabajo es uno de tipo fundamental que necesariamente requiere acción gubernamental. Como hasta el presente, esta acción gubernamental debe estar basada en la teoría del contrato social, que consiste en el acomodo justo y equitativo de los intereses de patronos y empleados, donde ambos reciben importantes beneficios a cambio del libre ejercicio de sus derechos o prerrogativas tradicionales. Los trabajadores ceden en cierta medida su derecho a demandar a su patrono a cambio de un beneficio que puede eventualmente resultar menor, pero que es uno seguro, inmediato y cierto. Para que el contrato social resulte favorable a los mejores intereses del trabajador, es el propósito y la política de la Asamblea Legislativa que se brinde a los empleados dentro del sistema la mejor y más amplia protección contra los riesgos del empleo. Para lograr la efectiva colaboración de los patronos en la prestación de esta protección máxima dentro del sistema, es necesario a un mínimo los pleitos costosos fuera de éste, en reconocimiento al principio que sirve de base al contrato de que los beneficios que provee internamente la Ley de Compensaciones de accidentes en el Trabajo constituyen el sustituto económico del remedio legal.

La política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico continúa favoreciendo un Sistema de Compensaciones basado en el principio de responsabilidad legal absoluta. No obstante, entendemos que el mismo debe reorientarse para poder enfrentar las nuevas realidades socioeconómicas de nuestra sociedad moderna, atendiendo los nuevos retos y los nuevos problemas con enfoques y remedios distintos que resulten más eficaces y que puedan actualizar y mejorar la protección que deba ofrecerse al trabajador puertorriqueño. En ese empeño, forman parte de la política pública de este estatuto los siguientes principios:

(a) Conscientes de que ningún sistema puede mitigar el sufrimiento ni compensar totalmente la pérdida económica y social que ocasionan las

lesiones asociadas con el empleo, es de importancia vital que se desarrollen dentro del Sistema programas vigorosos y eficientes para prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades ocupacionales. La adopción de estas medidas preventivas, mediante el establecimiento de estructuras especializadas conducentes al logro de estos propósitos, es parte esencial de la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(b) Debe garantizarse al trabajador lesionado el mejor y más rápido tratamiento que la ciencia médica sea capaz de proveerle de manera que éste pueda reintegrarse a su empleo regular, totalmente reestablecido de sus lesiones, a la mayor brevedad posible. De no lograrse ese objetivo primario debido a impedimentos físicos o mentales de carácter permanente, es indispensable el establecimiento de programas individuales de rehabilitación vocacional, provistos de las mejores y más avanzadas técnicas que se han desarrollado en este campo y con los incentivos económicos necesarios para lograr que el trabajador pueda aprovechar al máximo el beneficio de su programa rehabilitador y regresar al mercado de empleo sin pérdida de ingresos, o de ser ésta inevitable, que dicha merma en ingresos sea la menor posible. La rehabilitación vocacional del trabajador debe comenzar tan pronto ocurre la lesión y debe comprender no sólo los planes de rehabilitación vocacional y reentrenamiento sino también programas de reemplazo y colocación ocupacional.

(c) La protección o compensación económica que pueda proveer el Sistema debe otorgar mejores beneficios a los trabajadores. Lo anterior comprende, en primer lugar, el proveer al trabajador lesionado una ayuda económica durante su período de incapacidad total transitoria que le permita sostenerse económicamente y cumplir con sus obligaciones básicas hasta que éste pueda reintegrarse a su trabajo anterior o a otro similar y se reestablezcan sus ingresos normales productos de su trabajo.

La compensación económica permanente que el Sistema provee debe atender primeramente la pérdida de ingresos del trabajador lesionado, reservando la compensación por la incapacidad física resultante para aquellos casos de mayor gravedad.

Por último, el Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce que el implantar y desarrollar la política pública antes expresada requiere cambios fundamentales en los organismos en que habrá de recaer principalmente la modernización de nuestro Sistema y asegurar su buen funcionamiento. A tales efectos, dispuso sobre la creación de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado y de un Consejo Médico Industrial que tendrá la

responsabilidad de establecer criterios de calidad y excelencia en el servicio que dicha Corporación habrá de prestar a los asegurados. Asimismo, reestructuró la Comisión Industrial para armonizar su funcionamiento con el de los referidos organismos. Resultaba indispensable también que los resultados obtenidos con estos cambios sean objetos de un proceso continuo de evaluación por la Asamblea Legislativa de manera que puedan realizarse aquellas enmiendas y ajustes en este capítulo que se entienda habrán de corregir resultados adversos o insatisfactorios. Al culminar, mediante este esfuerzo conjunto, el proceso de reforma del Sistema deben alcanzarse plenamente los objetivos que se han señalado constituyen la política pública del Estado Libre Asociado en el área de la protección de nuestra clase trabajadora en casos de lesiones relacionadas con el empleo.⁴³

Como hemos visto, la ley habilitadora del Fondo se fundamenta en un contrato social que emana del Artículo II, sección 16 de la Carta de Derechos de nuestra Constitución, la cual persigue salvaguardar el derecho de todo trabajador de estar protegido contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo.⁴⁴ Sin embargo, las bases filosóficas que sostienen este compromiso y los objetivos de esta legislación se han visto afectadas por la falta de integración entre la Ley 45 y otros estatutos laborales estatales y federales. Estas leyes persiguen proveerle acomodo razonable a los empleados que con alguna limitación aspiran en reincorporarse a realizar alguna labor en sus respectivos empleos. El vacío legislativo ha propiciado diversas controversias en este contexto, algunas de las cuales han sido aclaradas por los tribunales, tal y como aconteciera en el caso de *Morales Bengochea v. Banco Popular de Puerto Rico*.⁴⁵

F. Desarrollo legislativo del artículo 5(a) de la *Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*

El Tribunal Supremo, en el caso de *Toro Cruz v. Policía de Puerto Rico*, expresó que:

El Art. 5–A de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, *supra*, fue adicionado a la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo por medio de la Ley Núm. 48 de 18 de abril de 1950. *El término originalmente establecido en esta ley para solicitar reinstalación era de seis meses*. El 23 de marzo de 1971 se presentó el P. del S. 947 para eliminar por completo el término de seis meses para solicitar reinstalación. Si se hubiese aprobado ese proyecto, el obrero

⁴³ 11 L.P.R.A § 1(a).

⁴⁴ Const. P.R. art. II, § XVI.

⁴⁵ 173 D.P.R. 724 (2008).

lesionado hubiese podido solicitar reinstalación en su empleo dentro de los quince días contados a partir de la fecha en que el Administrador del F.S.E. le notificó al empleado que se le dio de alta, sin mayores limitaciones de tiempo. Posteriormente, se presentó el P. del S. 844 del 5 de febrero de 1971, el cual iba dirigido a aumentar de seis a doce meses el término para solicitar reinstalación en el empleo y concederle al obrero una causa de acción en daños y el pago de los salarios dejados de devengar. Dichas piezas legislativas no se aprobaron y, por ende, quedó vigente el término de seis meses que establecía la Ley Núm. 48 de 18 de abril de 1950 para solicitar la reinstalación en el empleo. No fue sino hasta el 8 de marzo de 1973 que se aprobó el P. de la C. 398, el cual se convirtió en la Ley Núm. 101 de 5 de junio de 1973. El referido estatuto enmendó el citado Art. 5-A para aumentar de seis a doce meses el término para solicitar su reinstalación al empleo y reconocerle al empleado una causa de acción en daños y perjuicios por razón de cualquier incumplimiento con el estatuto, además de los salarios que hubiese recibido de haber sido reinstalado. Además, le concedió al empleado la facultad de establecer su reclamación mediante la vía ordinaria o el procedimiento sumario para reclamación de salarios, según estatuido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961.

El propósito de dicha enmienda, según se desprende del Informe Conjunto de las Comisiones del Trabajo y Asuntos del Veterano y Gobierno de la Cámara de Representantes, era el siguiente:

. . . aumentar el término de seis a doce meses, después de la fecha del accidente, para solicitar reposición en el empleo que ocupaba originalmente. También requiere del patrono que no cumpla con las disposiciones del aludido Artículo 5-A, el pago al obrero o empleado o a sus beneficiarios, de los salarios que éste hubiese devengado de haber sido reinstalado, además de los daños y perjuicios que se le haya ocasionado.

Este proyecto de Ley provee de manera específica un procedimiento efectivo a utilizarse para que el trabajador que ha sufrido un accidente reclame ser repuesto en su empleo original y señala las sanciones a imponerse al patrono que se negare a hacerlo. Esto es un paso adelante, ya que la Ley vigente no establece procedimiento alguno a seguirse en caso de que el patrono se negare a reinstalar a dicho obrero.

Los Departamentos del Trabajo y de Justicia y el Administrador del Fondo del Seguro del Estado recomendaron la aprobación de este proyecto.⁴⁶

⁴⁶ *Toro Cruz v. Policía de Puerto Rico*, 159 D.P.R. 339, 358-359 (2003).

El artículo 5(a) de la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo*, dispone lo siguiente:

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 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 que dicho requerimiento no se haga después de transcurrido doce(12) meses desde la fecha del accidente, (2) Que el patrono o empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite al 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 está vacante o lo ocupe otro obrero ó empleado. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuera cubierto por otro obrero o empleado dentro de los treinta (30) días siguientes de la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición).

Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de esta sección vendrá obligado a pagar al obrero, empleado o a los beneficiarios los salarios que dicho obrero o empleado hubiera devengado de haber sido reinstalado; además le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado. El obrero, empleado o sus beneficiarios podrán instar y tramitar la correspondiente reclamación de reinstalación y/o daños en corte por acción ordinaria o mediante el procedimiento para reclamación de salarios establecidos en la Sección 3118 al 3132 del Título 32.⁴⁷

Mediante la Ley Núm. 162 de 24 de junio del 2004,⁴⁸ Proyecto de la Cámara de Representantes 3884, se enmendó el inciso (1) del Artículo 5(a) de la Ley 45, a los efectos de conformarlo con lo resuelto en el caso de *Rivera v. Blanco Vélez Store*,⁴⁹ donde se resolvió que procedía la reinstalación de “[u]n empleado en C.T. (con tratamiento) por una condición psiquiátrica cuando ya había sido dado de alta por una condición orgánica”.⁵⁰

⁴⁷ 11 L.P.R.A. § 7.

⁴⁸ Exposición de Motivos de la Ley para Enmendar el Artículo 5-A de la *Ley de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo*, Ley Núm. 45 de 1935, Ley Núm. 162-2004, 2004 L.P.R. 162.

⁴⁹ 155 D.P.R. 460 (2001).

⁵⁰ Exposición de Motivos de la Ley Núm. 162-2004.

Según surge de la exposición de motivos de la referida enmienda, la misma fue aprobada con el fin de aclarar el estado de confusión e incertidumbre que existía a los efectos de si los patronos venían o no obligados a reinstalar a un empleado que no ha sido dado de alta de su condición, pero que sí ha sido autorizado a trabajar con “derecho a tratamiento”.⁵¹

G. Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico relativa al artículo 5(a) de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo y la Reserva de Empleo

En nuestra jurisdicción, es posible que un empleado que se acoja a los servicios del Fondo y que luego que se reinstale a su trabajo sea despedido injustificadamente por su patrono.⁵² El Artículo 5(a) de la Ley Núm. 45 le impone la obligación afirmativa al patrono de reservar el empleo a un empleado que sufra un accidente en el trabajo. Esta obligación es de aplicación liberal al favor del empleado y puede extenderse a agencias de empleo temporero.⁵³

Nuestro Tribunal Supremo ha determinado que el Artículo 5(a) de la Ley 45 ofrece dos clases de protecciones al empleado que se acoge a los beneficios de ley tras haber sufrido un accidente en el trabajo. Estas protecciones son:

- a) que el patrono ha de reservar su empleo;
- b) si se cumplen los tres requisitos que establece dicho artículo, el empleado puede pedir que lo reinstalen en su empleo.⁵⁴

Según hemos previamente discutido, dicha reserva de empleo es por los doce meses subsiguientes al accidente o enfermedad sufrida por el empleado. Sin embargo, el Artículo 5(a) de la Ley Núm. 45 no contiene una prohibición de despido absoluta. De hecho, un patrono puede despedir a un empleado por acciones de éste antes de sufrir el accidente si existe justa causa para ello y no está obligado a reinstalarlo ni acomodarlo. El patrono lo que no puede hacer es resistirse a reinstalarlo ni despedirlo sin justa causa.⁵⁵ Como la Ley Núm. 45 no define justa causa, el Tribunal Supremo ha adoptado las circunstancias esbozadas en el Artículo 2 de la Ley 80 como razones constitutivas de justa causa para despido.⁵⁶

El Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que el término de reserva de empleo de doce meses que establece el Artículo 5(a), “[e]s de caducidad y no puede interrumpirse

⁵¹ *Id.*

⁵² *Segarra Hernández v. Royal Bank de P.R.*, 145 D.P.R. 178, 195 (1998).

⁵³ *Ocasio Méndez v. Kelly Temporary Services*, 163 D.P.R. 653, 684 (2005).

⁵⁴ *García Díaz*, 148 D.P.R. pág. 364; *Torres González*, 134 D.P.R. pág. 1024; *Santiago v. Kodak Caribbean*, 129 D.P.R. 763, 782 (1992).

⁵⁵ *García Díaz*, 148 D.P.R. págs. 380-381.

⁵⁶ *Id.*

de forma alguna. La solicitud de reinstalación tiene que hacerse dentro de los doce meses a partir de la fecha que ocurrió el accidente o la enfermedad laboral”.⁵⁷ Luego de transcurrido dicho término, el patrono puede despedir al empleado, si éste aún se encuentra en período de recuperación por no haber sido dado de alta.⁵⁸

En *Irizarry v. Johnson & Johnson Products. Co., (P.R.), Inc.*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, al aplicar las reglas de hermenéuticas, en particular la de *ratio legis* y examinar el historial legislativo de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como Ley de Represalias, reconoció como una actividad protegida bajo dicha Ley, el acudir al Fondo del Seguro del Estado para acogerse a sus beneficios.⁵⁹

El Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Rivera v. Insular Wire*,⁶⁰ en el contexto de la interpretación de una situación de hechos en la que se planteó la controversia relativa a si un despido injustificado que acontece mientras el empleado está bajo en periodo de descanso ante el Fondo viola el deber de reserva de empleo. Al resolver en la afirmativa señaló:

Resolver lo contrario trastocaría diametralmente el fin reparador del artículo 5-A, *supra*, y desvirtuaría su propósito de proteger el interés del obrero de no perder su empleo por haber sufrido un accidente. En virtud de la naturaleza remedial de la Ley Núm. 45, *supra*, ésta debe interpretarse liberalmente a favor del obrero.⁶¹

Como bien señalara nuestro Tribunal Supremo en *García Pagán v. Shiley Caribbean*:

Como el propósito de la interpretación de estatutos es lograr que se cumplan los fines intentados por el legislador, ‘las leyes deben de interpretarse y aplicarse en comunión con el propósito social que las inspira, sin desvincularse del problema humano cuya solución persiguen ni descarnarse de las realidades de vida que la sociedad misma ha proyectado sobre ellos; de otra manera, se tornaría ilusorio y se perdería en el vacío el deseo de justicia que las leyes generan’. *Figuroa v. Díaz*, 75 D.P.R. 163, 171 (1953)(Opinión de los jueces Negrón Fernández y Belaval).⁶²

⁵⁷ *Alvira v. SK & F Laboratories Co.*, 142 D.P.R. 803 (1997) (citando a *Torres González*, 134 D.P.R. pág. 1036).

⁵⁸ *Id.*

⁵⁹ 150 D.P.R. 155, 170 (2000).

⁶⁰ 158 D.P.R. 110 (2002).

⁶¹ *Id.* pág. 126-127 (citando a *Santos Berríos et al. v. Lederle Piperacillin, Inc. et al.*, 153 D.P.R. 812 (2001); *Santiago*, 129 D.P.R. pág. 769).

⁶² *García Pagán v. Shiley Caribbean*, 122 D.P.R. 193, 208-209 (1941).

En *Toro Cruz, et al. v. Policía de Puerto Rico*,⁶³ varios agentes de la Policía de Puerto Rico que sufrieron accidentes mientras trabajaban, entre los cuales se encontraba el Sr. Toro Cruz, se reportaron al Fondo. Luego de haberse realizado un examen médico al Sr. Toro, el doctor determinó que tenía que recibir tratamiento médico. El Sr. Toro se había reportado al Fondo el 21 de noviembre de 1994. El 18 de septiembre de 1996 el superintendente le informó que tenía la intención de cesantearlo apoyando su facultad en lo dispuesto en el Artículo 5(a) de la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*, el Artículo 4 de la *Ley de la Policía de Puerto Rico* y en el hecho de que alegadamente su condición física no le permitía desempeñar adecuadamente los deberes de su cargo en la Policía de Puerto Rico. Mediante dicha comunicación le reconoció su derecho a una vista informal ante un oficial examinador.

Dicha determinación fue impugnada por el Sr. Toro ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Personal [en adelante *JASAP*]. “El 20 de enero del 2001 *JASAP* emitió una resolución en la que dejó sin efecto la misma, por lo que se ordenó su reinstalación a fin de que se diera cumplimiento al procedimiento en el Artículo 18 de la *Ley de la Policía de Puerto Rico* determinando que el Artículo 5(a) de la *Ley de Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo* no aplica automáticamente y que dicho precepto debe ser armonizado con el referido Artículo 18”.⁶⁴ “Concluyó . . . que la intención del legislador al aprobar el referido reglamento fue proveer a los miembros de la Policía un procedimiento que incluyera . . . acomodo razonable previo a la aplicación del mecanismo de reserva de empleo que establece el referido Artículo 5(a) . . .”.⁶⁵

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, al interpretar la *Ley de la Policía de Puerto Rico* de 1996, expresó que no surgía de la misma, así como tampoco de su historial legislativo, que el superintendente de la policía estuviera obligado en reservar el empleo de un miembro de la policía en exceso del término de doce meses que establece el Artículo 5(a) de la *Ley del Fondo del Seguro del Estado*.⁶⁶

En la sentencia emitida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso *Morales Bengochea*,⁶⁷ consideró el Reglamento Núm. 3966 de 8 de agosto de 1989, promulgado con el propósito de establecer de forma clara y específica los derechos que confiere la Ley Ley Núm. 45. En la sección 7 de dicho Reglamento se dispone:

[Q]ue la determinación de dar de alta a un trabajador ocurre cuando el Administrador [de la Comisión del Fondo del Seguro de Estado, (CFSE)], previos los dictámenes médicos rendidos en cualquier caso, llega a la conclusión de que mayor tratamiento adicional no ha de mejorar la

⁶³ *Toro Cruz*, 159 D.P.R. pág. 339.

⁶⁴ *Id.* pág. 343.

⁶⁵ *Id.* pág. 347.

⁶⁶ *Id.* pág. 364.

⁶⁷ *Morales Bengochea*, 173 D.P.R. pág. 742 (2008).

condición del obrero o empleado, por lo cual lo procedente es darle de alta y fijar el grado de incapacidad con que haya quedado, si alguno. Tal expresión o determinación de alta, no conlleva una adjudicación por parte del FSE en el sentido que el empleado está capacitado para desempeñar las funciones propias de su puesto.⁶⁸

Sin embargo, se reiteró la norma de que “[e]sta determinación de alta emitida por la CFSE constituye evidencia *prima facie* de que el empleado se encuentra capacitado para desempeñar las funciones de su antiguo puesto”.⁶⁹ Se reconoció, además, que dicha presunción, “[p]or ser rebatible, admite prueba en contrario, es decir, el patrono puede, mediante hechos específicos y razonables, demostrar que el empleado esta inhabilitado para trabajar”.⁷⁰

III. *Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal (SINOT)*

La legislación sobre SINOT establece un seguro para cubrir el riesgo por incapacidad no ocupacional.⁷¹ Provee determinados beneficios monetarios para atenuar la pérdida de salarios cuando un obrero no puede desempeñar los deberes de su empleo por padecer de una inhabilidad causada por una lesión o enfermedad que no esté relacionada con el empleo.⁷²

Al amparo de SINOT también se establece una reserva de empleo para el obrero incapacitado que cualifique. El patrono viene obligado a reservar el empleo que desempeñe el trabajador al momento de comenzar la incapacidad, y reinstalarlo en el mismo, si se cumplen las siguientes tres condiciones:

(1) que el trabajador le requiera al patrono que lo reponga en su empleo, dentro del término de quince (15) días desde que fuere dado de alta y de un (1) año desde la fecha en que comenzó la incapacidad; (2) que el trabajador esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite su reposición al patrono; (3) que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicite su reposición.⁷³

Es menester resaltar que para que el trabajador incapacitado temporariamente tenga derecho al amparo de SINOT, es necesario que éste haya requerido su reinstalación dentro del término fijado por ley.⁷⁴ La referida ley dispone además que si el patrono

⁶⁸ *Id.* págs. 756-757.

⁶⁹ *Id.* pág. 757 (citando a *Cruz González v. Pep Boys*, 169 D.P.R 829 (2007)).

⁷⁰ *Id.*

⁷¹ 11 L.P.R.A. § 201 *et seq.*

⁷² *Id.* § 202(g).

⁷³ *Id.* § 203(q).

⁷⁴ Véase *Gilda Rojas v. Méndez*, 115 D.P.R. 50, 54 (1984).

no repone al trabajador en su empleo cuando éste cualifica para ello, el trabajador podrá reclamar judicialmente su reinstalación y tendrá derecho a recibir los salarios dejados de devengar y la indemnización de los daños y perjuicios que la negativa a reponer del patrono le haya causado. Esta legislación no dispone la penalidad de paga doble.⁷⁵

El objetivo de la reserva de empleo bajo SINOT es “[g]arantizar al obrero que se incapacita temporalmente debido a una enfermedad o accidente no ocupacional, no sólo tranquilidad de espíritu y el sustento de él y de su familia por un tiempo determinado, sino el derecho a ser reinstalado”.⁷⁶ Aunque el trabajador esté inhabilitado para realizar sus funciones, la relación obrero-patronal sigue intacta mientras dure el periodo de reserva.⁷⁷ Esta reserva de doce meses comienza a transcurrir a partir del momento en que el obrero se inhabilite para trabajar⁷⁸ y se trata de un plazo de caducidad.

A. Jurisprudencia interpretativa

En *Meléndez Rivera v. Asociación Hospital del Maestro*,⁷⁹ la demandante Meléndez Rivera comenzó a trabajar como terapeuta respiratoria en la demandada Hospital del Maestro. Meléndez quedó embarazada durante el mes de abril de 1995. En el transcurso de ese proceso comenzó a confrontar complicaciones con su embarazo, como hipertensión, ansiedad, anemia, náuseas y vómitos. No obstante, continuó trabajando. Sin embargo, por razón de su condición de salud esta tuvo que ausentarse de su empleo para recibir tratamiento médico. Como consecuencia de estas ausencias, a partir del 9 de octubre de 1995 su supervisora inmediata le cambió sus turnos de trabajo fijos a turnos rotativos. El 2 de octubre del 1995 el personal médico de la sala de emergencia del hospital le ordenaron descansar y le prohibieron los turnos dobles, por lo que a partir de esa fecha no realizó ninguno. Después de su parto siguió teniendo molestias por una condición de *carpal tunnel* que presumiblemente le comenzó durante su embarazo.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico determinó que el cambio a turnos rotativos no fue un acto de discriminación y que esta acción “[n]o representó un trato desigual porque la asignación a los turnos rotativos que ella había tenido antes, constituía de ordinario parte integral de la jornada de trabajo del cargo que ella ocupaba, que se le asignaba también regularmente a los otros terapeutas respiratorios del hospital”.⁸⁰ “Más aun, consideró que el cambio estuvo justificado por necesidades de los servicios

⁷⁵ 11 L.P.R.A. § 203(q).

⁷⁶ *Rojas*, 115 D.P.R. pág. 53.

⁷⁷ *Rivera*, 158 D.P.R. pág. 126 (citando a *Santos*, 153 D.P.R. pág. 812; *Santiago*, 129 D.P.R. pág. 763).

⁷⁸ *Alvira*, 142 D.P.R. pág. 819 (Corrada del Río, J., concurrente).

⁷⁹ 156 D.P.R. 828 (2002).

⁸⁰ *Id.* pág. 848.

que [prestaba] el hospital”.⁸¹ Concluyó además que las ausencias de Meléndez, quien continuó ausentándose luego de haber terminado su licencia ordinaria postnatal, fueron ocasionadas por una condición médica no relacionada a su embarazo, según lo certificó el médico de la demandante. Considerando esta situación, concluyó que Meléndez no estaba protegida por la *Ley de Madres Obreras* que amplía el período de descanso postnatal hasta doce semanas.

No obstante, el Tribunal consideró que la empleada se había acogido a los beneficios de SINOT, lo que obligaba al patrono a reservar el empleo. Siendo esta la situación, el Tribunal Supremo determinó que resultaba improcedente la razón arguida por el hospital y que por lo tanto, no procedía despedirla “[p]or un supuesto abandono del trabajo” por lo que su despido fue contrario a las disposiciones de SINOT”.⁸² Siendo esta la conclusión, procedía a que se le reinstalara en su empleo y se le satisficieran los salarios dejados de recibir, así como los daños y perjuicios que esta hubiera sufrido por su despido.

En *Izagas Santos v. Family Drug Center*,⁸³ se trataba de una farmacéutica que tuvo que someterse a una operación bariátrica que amenazaba su salud por padecer de obesidad morbida. Con el propósito de someterse a dicha operación, ésta solicitó y obtuvo de su patrono una licencia sin sueldo. El referido procedimiento se efectuó el 31 de enero del 2006, por lo que solicitó y obtuvo los beneficios de SINOT. Tanto la licencia sin sueldo que esta solicitara como la solicitud bajo SINOT eran por razón de la incapacidad para trabajar durante su período de recuperación producto de la cirugía.

Toda vez que la señora Izagas Santos inmediatamente después de la operación sufrió complicaciones que alargaron el proceso, esta fue atendida por varios especialistas, aunque la coordinación de su condición seguía en manos del cirujano que llevó a cabo la operación original, el Dr. Albert Suárez Domínguez. Con posterioridad, el doctor Suárez Domínguez le dió un alta total a la querellante y le expidió un certificado médico autorizándola a regresar a su trabajo. No se hizo determinación alguna de incapacidad, ni total ni parcial. Así las cosas, el 28 de noviembre, la señora Izagas Santos le entregó esta certificación médica al co-dueño de la farmacia, señor Soto. La misma no fue aceptada por el señor Soto, por lo que le pidió que se la entregara cuando tuviese las certificaciones médicas de los demás especialistas que la atendían. Además, le informó que interesaba reservarse el derecho de que un médico de su elección la evaluara. Posteriormente cesó toda comunicación entre la demandante y los demandados. El 8 de enero de 2007, la señora Izagas Santos comenzó a trabajar para otra farmacia.

Ante esta situación, el 10 de enero de 2007 la señora Izagas Santos presentó una querrela al amparo del procedimiento sumario laboral por despido injustificado y en

⁸¹ *Id.*

⁸² *Id.* pág. 857.

⁸³ 182 D.P.R. 483 (2011).

violación a SINOT. En ésta, alegó que una carta enviada por la co-propietaria de la farmacia el 26 de octubre de 2006, en la que se le indicaba que ya no era empleada de la farmacia, constituyó un despido y que dicho despido se hizo sin que mediara justa causa y en violación a la reserva de un año que dispone SINOT. El patrono contestó la querrela levantando como defensa afirmativa que la querellante nunca fue despedida, y que, ésta no se reportó a trabajar tras haber sido dada de alta, según lo requiere SINOT. Por otro lado, alegó que la querellante incumplió con los requisitos para reclamar la protección de reinstalación que dispone dicha legislación.

El Tribunal de Primera Instancia declaró con lugar la querrela instada. Posteriormente el Tribunal de Apelaciones revocó dicha decisión al concluir que la solicitud de reinstalación que presentó la peticionaria a su patrono debía incluir certificaciones médicas de todos los especialistas que la atendieron y no únicamente del médico que la atendió sobre la condición por la que se le incapacitó bajo SINOT. Mediante opinión del Tribunal Supremo emitida por la Honorable Juez Fiol Matta, nuestro más Alto Foro judicial confirmó la sentencia del Tribunal de Apelaciones en cuanto a que la carta del 26 de octubre de 2006 no constituyó un despido. No obstante, revocó en cuanto a la desestimación por la reclamación bajo SINOT y devolvió el caso al Tribunal de Primera Instancia para la otorgación del remedio correspondiente bajo dicha legislación. En la opinión emitida se aclaró que:

[P]ara efectos del proceso de reinstalación bajo SINOT, tan solo será pertinente evidencia relacionada a la condición por la que se declaró al empleado incapacitado para trabajar en primera instancia. Siendo ello así, cualquier prueba que se refiera a su estado físico o emocional que no esté relacionada con la enfermedad por la cual se le incapacitó es **impertinente**.⁸⁴

IV. Ley de Seguro Social para chóferes y otros empleados

A. Historial legislativo

La Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950,⁸⁵ conocida como *Ley de Seguro Social para chóferes y otros empleados* establece un plan de seguridad social en beneficio de los chóferes y de otras personas empleadas que en su trabajo operan un vehículo de motor. Dispone la referida ley el pago de beneficios por enfermedad e incapacidad y reconoce otros derechos de compensación al trabajador. A los fines de impartirle mayor precisión y claridad a las definiciones de los conceptos “chófer” y “patrono” contenidos en dicha legislación, el estatuto fue enmendado mediante la Ley Núm. 109 de 24 de junio de 1977.

⁸⁴ *Id.* pág. 484.

⁸⁵ Ley Núm. 428-1950, 29 L.P.R.A. § 681 *et seq.*

Toda vez que la Ley 109 no disponía nada sobre la obligación del patrono de reservarle su empleo a un trabajador, se enmendó esta ley mediante la Ley Núm. 16 de 15 de abril de 1988 a los fines de disponer la obligación del patrono a reservar el empleo que desempeña el trabajador acogido a los beneficios de dicha ley y a reinstalarlo en su trabajo sujeto a ciertas condiciones, adicionándose el Artículo 16 a los fines de proveer una reserva de empleo de seis meses.⁸⁶ De acuerdo a esta enmienda, el patrono está obligado a reservarle el empleo y a reinstalar en el mismo puesto a un trabajador que se incapacitó, estableciéndose los siguientes requisitos:

1. Que el trabajador haga el requerimiento dentro de los 15 días a partir del alta, siempre y cuando no hayan transcurrido seis meses desde la fecha del comienzo de la incapacidad;
2. que esté mental y físicamente capacitado para dicho empleo en el momento en que haga la solicitud; y que el empleo aún subsista al momento del requerimiento. Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo esté vacante o lo ocupe otro trabajador;
3. se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro trabajador dentro de los treinta días en que se hizo el requerimiento de reposición.⁸⁷

Así también, en el año 1991 se enmendó este estatuto mediante la Ley Núm. 108 adicionándose la sección que establece la Elegibilidad para Pensiones por Enfermedad.⁸⁸ Esta enmienda fue aprobada a los efectos de ampliar de 60 a 90 días el término para solicitar los beneficios por enfermedad y facultar al Director del programa para excusar el cumplimiento de dicho término cuando exista causa justificada para ello. Mediante la Ley Núm. 262 de 1995, titulada *Beneficios por Incapacidad Temporal por Planes Privados*,⁸⁹ se aclaró el término “incapacidad” y los términos relacionados con la reinstalación luego de la incapacidad. Así también este estatuto fue enmendado a los fines de consolidar el Programa de Beneficios por Incapacidad No Ocupacional Temporal y el Negociado de Seguro Social para Chóferes y Otros Empleados.

B. Jurisprudencia Interpretativa

En *Díaz Hernández v. Pneumatics & Hydraulics, Inc.*,⁹⁰ el demandante comenzó a trabajar el 5 de julio de 1995 para su patrono como mecánico hidráulico. Devengaba un salario de \$1,386.00 mensuales. A finales de agosto de 1997 comenzó a padecer

⁸⁶ *Id.* § 693(a).

⁸⁷ 9 L.P.R.A. § 2054(b)(3).

⁸⁸ 29 L.P.R.A. § 684.

⁸⁹ 9 L.P.R.A. § 205.

⁹⁰ 169 D.P.R. 273 (2006).

de problemas de salud. Sufrió de fuertes dolores de cabeza, mareos, y de dolencias en sus vertebras cervicales.⁹¹ Como consecuencia de su condición de salud, solicitó vacaciones, por lo que su patrono las concedió del 5 al 20 de septiembre de 1997.

Durante ese periodo, recibió tratamiento terapéutico. Luego de regresar de sus vacaciones, laboró hasta el 15 de octubre de ese mismo año, cuando se ausentó nuevamente por razones de salud. Ante esta situación, acudió a recibir tratamiento médico con su doctor, el cual le diagnosticó “sospecha de una hernia inguinal derecha” y le expidió un certificado médico con fecha del 15 de octubre de 1997. En dicho certificado se hizo constar que, se recomendaba al empleado descanso en cama, tratamiento medico y que no debía regresar a trabajar hasta que no se encontrara estable de su condición de salud.

Así las cosas y toda vez que no se recuperaba, el demandante volvió a visitar a su médico el 22 de octubre del 1997. En esta ocasión el doctor le diagnosticó “depresión mayor severa” y le expidió un certificado médico acreditando dicha condición y recomendándole reposo con tratamiento médico. Se señaló además en dicho certificado que, podría volver a trabajar cuando se encontrara estable, por lo que en esa misma fecha la esposa del demandante llevó el certificado al patrono de su esposo.

En esa ocasión el presidente de *Pneumatics & Hydraulics, Inc.*, le preguntó a la esposa del demandante sobre el tiempo que tardaría su esposo en estabilizarse de su condición de salud. Le explicó a ésta que su esposo había agotado la licencia de vacaciones y de enfermedad acumulada, por lo que de no reincorporarse a su empleo, (toda vez no contaba con suficientes mecánicos y no podía mantener su puesto sin cubrir), este se vería en la necesidad de sustituirlo. Ante esta situación, la esposa del demandante procedió a solicitar los documentos de SINOT con la intención de que su esposo se acogiera a dichos beneficios. Sin embargo, el presidente de *Pneumatics & Hydraulics, Inc.*, le indicó que el seguro que le cubría a su esposo era el seguro social para chóferes y no SINOT.

Así las cosas, este le advirtió por escrito al demandante que de extenderse por mucho tiempo en su licencia por enfermedad, se vería en la obligación de despedirlo porque su ausencia podía afectar las operaciones de negocio. Con posterioridad, la esposa obtuvo el formulario correspondiente de SINOT y lo llevó a la oficina del patrono de su esposo para su correspondiente cumplimentación. Además, la esposa del demandante llevó el referido formulario debidamente completado ante el Negociado de Seguro Social para Chóferes y otros empleados. Sin embargo, los beneficios solicitados le fueron denegados al demandante por dicha agencia toda vez que las primas correspondientes no estaban al día.

Con posterioridad y luego del demandante haber sido examinado por su médico, este fue autorizado a regresar a trabajar a partir del 17 de noviembre del 1997. El 14 de noviembre de 1997 el demandante le llevó a la empresa demandada el certificado

⁹¹ *Id.* pág. 278.

médico y el nuevo supervisor procedió a informarle que estaba despedido. En su expediente había una carta de despido con fecha del 13 de noviembre de 1997 la cual estaba firmada por el presidente de la empresa. Cabe destacar que la carta de despido nunca le fue entregada al demandante.

El 31 de octubre de 1998 el demandante y su esposa presentaron una querrela contra la empresa por despido injustificado. Basaron su reclamación en la *Ley de Seguro Social para Chóferes* bajo el proceso sumario que establece la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961. La parte demandada presentó oportunamente su contestación.

Con posterioridad, la parte querellante presentó una querrela enmendada, alegando que su desido le había ocasionado una depresión severa que aunque no estaba inicialmente relacionada con el empleo, como consecuencia de su despido dicha condición se agravó, lo que produjo su total incapacidad para generar ingresos. Según solicitara en la querrela enmendada, el demandante solicitó salarios dejados de percibir, pérdida de ingresos futuros o paga prospectiva y daños por angustias mentales. Luego de haber radicado la querrela, el demandante fue declarado incapacitado por la Administración del Seguro Social, por lo que se le aprobó una pensión de \$650.00 mensuales. El patrono alegó que el querellante había abandonado su empleo y que no estaba protegido por la *Ley de Seguro Social de Chóferes*. Luego de haberse efectuado la vista en su fondo, el Tribunal de Primera Instancia emitió una sentencia mediante la cual le ordenó a la parte querellada el pago de lucro cesante, daños y angustias mentales, además de honorarios de abogado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico confirmó y modificó en parte la sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia toda vez que revocó la partida de salarios futuros dejados de percibir o lucro cesante concedida a la parte recurrida. Este concluyó que resultaba “[e]vidente que el señor Díaz Hernández no había abandonado su trabajo y que por el contrario, desde el 22 de octubre de 1997, notificó la necesidad de ausentarse por enfermedad y la evidenció con una certificación médica que personalmente entregó su esposa al propio señor José Orlando Valentín”.⁹² Fundamentó su determinación en que “[e]l artículo 16 de la *Ley de Seguro Social para Chóferes* contempla: la reserva de empleo, el derecho a la reposición en el empleo y al recobro de los salarios dejados de percibir por el trabajador afectado y el remedio de daños y perjuicios”.⁹³

La combinación de remedios que incluyó expresamente el Legislador en este estatuto, según expresara nuestro Más Alto foro, “[c]reó un efecto inclusivo contundente en cuanto a los daños y perjuicios reclamables bajo el referido artículo. Estos son todos los daños y perjuicios patrimoniales y no patrimoniales cuya existencia hemos reconocido en nuestra jurisdicción”.⁹⁴ En cuanto a los remedios que ofrece la ley, estos son idénticos a los de la *Ley de Accidentes del Trabajo*, SINOT y la Ley ACAA.

⁹² *Id.* pág. 290.

⁹³ *Id.* pág. 307.

⁹⁴ *Id.*

V. *Ley de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA)*

A. Intención Legislativa

Como ley reparadora, la *Ley de la Administración de Compensación por Accidentes Automovilísticos* aplica a un sinnúmero de situaciones que acontecen como resultado de un accidente automovilístico, entre ellos, el de un trabajador que quede incapacitado temporera ó permanentemente para desempeñar sus labores como consecuencia de un accidente de tránsito.⁹⁵ Este estatuto de protección social le reconoce el derecho a los lesionados a recibir servicios médico-hospitalarios, servicios quiroprácticos y gastos funerales, entre otros.⁹⁶ Como una medida de justicia social, la *Ley ACAA* estableció una reserva de empleo para todo trabajador que quede incapacitado temporera por esta razón.⁹⁷

En los casos de incapacidad cubiertos por este estatuto, cuando el lesionado estuviese empleado, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar su incapacidad y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones: que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta, siempre y cuando dicho requerimiento no se haga después de transcurridos seis meses desde la fecha de comienzo de la incapacidad; que el trabajador esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo; y que el mismo subsista al momento en que el trabajador solicite su reposición. Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo esté vacante o lo ocupe otro trabajador. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro trabajador dentro de los treinta (30) días subsiguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.

Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de esta cláusula vendrá obligado a pagar al trabajador o a sus beneficiarios los salarios que dicho trabajador hubiese devengado de haber sido reinstalado.⁹⁸ Además, le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado.⁹⁹

B. Jurisprudencia interpretativa

En el caso *Whittenburg v. Colegio Nuestra Sra. del Carmen*,¹⁰⁰ el peticionario, comenzó a trabajar como maestro de educación física en el Colegio Nuestra Señora

⁹⁵ 9 L.P.R.A. § 2054 *et seq.* [en adelante *Ley ACCA*].

⁹⁶ *Id.*

⁹⁷ *Id.* § 2054(3)(b).

⁹⁸ *Id.* § 2054(3)(b)(iii).

⁹⁹ *Id.*

¹⁰⁰ 182 D.P.R. 937 (2011).

del Carmen, institución académica de la que era egresado. El contrato de empleo del señor Whittenburg fue denominado por el patrono como un “Contrato de Servicios Profesionales”. El mismo establecía una compensación de \$12,760 anuales y disponía para deducciones de seguro social, contribuciones y otras dispuestas por ley. Entre sus cláusulas y condiciones, se disponía un horario fijo de trabajo de 7:45 a.m. a 2:45 p.m. y requería al maestro que firmara diariamente una hoja de asistencia y que estuviera disponible para participar en actividades curriculares y extracurriculares.

Según el referido contrato, el señor Whittenburg no podía ausentarse a su trabajo durante horas laborables excepto por “justa causa” y se le requería notificar previamente a la gerencia del Colegio para que se autorizara la ausencia. Además del salario, el patrono concedía un mes de vacaciones anualmente, y el maestro acumulaba un día y medio de enfermedad mensualmente hasta un total de quince días. El contrato de trabajo en cuestión era por el periodo de un año y otorgaba al Colegio la libertad para decidir si el mismo sería renovado. El primer semestre de la relación contractual se denominó expresamente en dicho contrato como periodo probatorio y contemplaba que la relación de trabajo entre el señor Whittenburg y el Colegio tendría una duración mayor.

El 15 de junio de 2003, el señor Whittenburg sufrió un accidente de tránsito por el cual procuró y recibió tratamiento de la ACCA. En ese momento, el señor Whittenburg estaba disfrutando del período mensual de vacaciones que proveía su contrato, a pesar de que el mismo tenía vigencia hasta el 13 de junio de 2003. Lo cierto es que el Colegio le pagó al señor Whittenburg el sueldo mensual de junio y julio, aunque durante ese período no había un contrato firmado entre las partes. La práctica del colegio era renovar el contrato al comenzar cada semestre académico.

De acuerdo a los propios demandados, entre junio y agosto de 2003, la gerencia del Colegio discutió si prescindirían de los servicios del señor Whittenburg. Esto a pesar de que no había una evaluación desfavorable de su desempeño. El 4 de agosto de 2003, sin que el señor Whittenburg se hubiera recuperado completamente de sus heridas, el peticionario acudió al colegio para participar en las reuniones preparativas para el reinicio del semestre académico. En esa ocasión este se encontró con la principal del Colegio, quien, al verlo con la mano vendada, le preguntó cómo iba a trabajar de esa manera. Acto seguido, el señor Whittenburg le informó que había tenido un accidente de tránsito. Al otro día, la gerencia del colegio le informó al señor Whittenburg que prescindirían de sus servicios y que su contrato no sería renovado.

Así las cosas, el señor Whittenburg presentó una demanda por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, mejor conocida como la *Ley de Despido Injustificado*¹⁰¹ y por violación a la reserva de empleo establecida por la Ley Núm. 138 de 26 de junio de 1968, mejor conocida como la *Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles*.¹⁰² También reclamó daños y perjuicios.

¹⁰¹ 29 L.P.R.A. § 185a [en adelante Ley 80].

¹⁰² 9 L.P.R.A. § 2051-2065.

Luego de haber dirimido las controversias, el Tribunal de Primera Instancia determinó que el señor Whittenburg era un empleado regular que ocupaba la plaza de maestro de educación física del colegio y no un contratista independiente. El Tribunal de Primera Instancia basó su determinación en el hecho de que el peticionario estuvo trabajando más de 90 días sin firmar contrato, en las deducciones que se realizaban a su salario y a la información que le suministraba el colegio al Departamento de Hacienda en la que identificaba al peticionario como empleado.

Así también, el Tribunal de Primera Instancia determinó que el colegio sabía que el señor Whittenburg recibía tratamiento en la ACAA al momento en que le informaron que había sido despedido. Además, el foro primario concluyó, que la forma en que el colegio se relacionaba con sus trabajadores era un esquema institucional para evadir las protecciones y obligaciones de las Ley Núm. 80, debido a que todos los empleados del colegio estaban bajo contrato, a pesar de que ocupaban puestos regulares de empleo.

A base de estas determinaciones de hechos el Tribunal de Primera Instancia declaró con lugar la demanda y ordenó al demandado a reinstalar al señor Whittenburg, y a satisfacer el pago de los salarios dejados de percibir por más \$20,000 por concepto de angustias mentales. De igual forma, otorgó al peticionario un 25% en honorarios de abogados.

De esta determinación, acudió el colegio ante el Tribunal de Apelaciones en el que alegó varios errores. En primer lugar, negó que el señor Whittenburg fuera empleado regular de la escuela y no un contratista, por lo que no existía una causa de acción por despido injustificado ni aplicaba la reserva bajo la Ley ACAA. En la alternativa, este argumentó que de entenderse que el señor Whittenburg era un empleado, únicamente tenía derecho al remedio de la mesada de la Ley Núm. 80. En tercer lugar, se impugnó la determinación del Tribunal de Primera Instancia en excluir prueba testifical en cuanto a los ingresos recibidos por el peticionario en otros empleos tras su despido y su relación con la cuantía a ser pagada. El foro de instancia había excluido tal prueba por entender que se había presentado tardíamente. Los demandados, por su parte, argumentaron que la prueba sobre los salarios devengados por el peticionario tras su despido era parte del remedio en derecho y no meramente de la cuantificación de los daños. Finalmente, el colegio cuestionó la partida de \$20,000 por angustias mentales dado que, a su entender, no se presentó evidencia de daños.

El Tribunal de Apelaciones revocó la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia fundamentado su determinación en la cláusula número 15 del contrato suscrito entre el señor Whittenburg y el colegio, que facultaba unilateralmente a la escuela a decidir si renovaba o no el mismo. El foro apelativo intermedio concluyó además que se trataba de una contratación por tiempo cierto *bona fide* y que no se había probado que se hubiese creado una expectativa de empleo, por lo que no resultaba de aplicación la Ley Núm. 80. En cuanto a la reserva de empleo que reconoce la Ley ACAA, el Tribunal de Apelaciones determinó que, considerando que el accidente ocurrió después de la fecha de vencimiento del último contrato entre las partes, la

misma no era de aplicación. En cuanto a los \$20,000 por daños y angustias mentales concedidos, el tribunal apelativo revocó la partida de \$20,000 otorgada toda vez que entendió que no se había presentado prueba que justificara la concesión de dicha partida.

El señor Whittenburg recurrió ante el Tribunal Supremo de la determinación del Tribunal de Apelaciones y solicitó que se restituyera la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia. En particular, argumentó que este había sido un empleado regular del Colegio Nuestra Señora del Carmen, que fue despedido sin haber mediado justa causa, que la reserva dispuesta por la Ley ACAA le aplicaba y que ante el Tribunal de Primera Instancia se había presentado prueba suficiente para apoyar y justificar la compensación de \$20,000 por angustias mentales concedida¹⁰³.

Mediante opinión emitida por la Honorable Juez Fiol Matta, el Tribunal Supremo de Puerto Rico confirmó en parte al Tribunal de Primera Instancia señalando que al definir el término empleo, la *Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles* establece que el servicio que preste una persona será considerado como empleo **independientemente de si existe o no una relación obrero-patronal**, a menos y hasta que se demuestre la existencia de las siguientes condiciones:

- (a) Que el patrono no ejerce, ni puede ejercer, mando o supervisión sobre la persona;
- (b) que la persona presta el servicio fuera del curso normal o de los sitios de negocio del patrono;
- (c) que la persona presta ese servicio como parte de la actividad normal de su trabajo, negocio o profesión, cuyo servicio está disponible a otras personas y no cesa al terminar su relación contractual con el patrono.¹⁰⁴

La *Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles* define “incapacidad” como “aquella de tal naturaleza que impida a la víctima en forma total y continua dedicarse a cualquier empleo u ocupación para la cual esté capacitada por educación, experiencia o entrenamiento”.¹⁰⁵ Por otro lado, el Tribunal Supremo expresó que:

A diferencia de la definición de *empleado* provista por la Ley 80, que distingue entre el contratista y el empleado y, a su vez, entre el empleado contratado por tiempo cierto de manera *bona fide* y el empleado por tiempo indeterminado, la Ley ACAA dispone específicamente que aplica, **independientemente de si existe o no una relación obrero-patronal**.¹⁰⁶

¹⁰³ *Whittenburg*: 182 D.P.R. pág. 949.

¹⁰⁴ *Id.* pág. 968 (Énfasis en el original).

¹⁰⁵ *Id.*

¹⁰⁶ *Id.* págs. 976-977 (Énfasis en el original).

Se trata de una definición más amplia. Por lo tanto:

[P]ara que se active la reserva de empleo según la Ley ACAA resulta imprescindible que: (1) la víctima trabaje a cambio de remuneración para algún patrono, (2) que la incapacidad producto de un accidente vehicular la inhabilite para trabajar y (3) que se acoja a los beneficios provistos por la Ley ACAA. Para que proceda la reinstalación, tendrán que darse las condiciones siguientes: (1) que, dentro de los quince días siguientes de habersele dado de alta definitivamente y la ACAA autorizarla a trabajar, la víctima solicite a su patrono su reinstalación en su antiguo puesto; (2) que dicho requerimiento de reposición se haga dentro de los seis meses de haber sufrido la incapacidad; (3) que, al solicitar su reposición, la víctima esté física y mentalmente capacitada para desempeñarse en las funciones del empleo que ocupaba, y (4) que dicho empleo subsista al momento que la víctima solicite su reinstalación.

Entre los remedios que otorga la reserva provista en la Ley ACAA está el pago de los salarios que dejó de percibir el empleado ilegalmente despedido. El propósito de otorgar los salarios dejados de percibir a un empleado despedido en violación de una reserva de trabajo, conjuntamente con la reinstalación, es devolver al trabajador al estado en que se encontraba antes de la actuación ilegal de su patrono, como si nunca hubiese sido despedido y como si nunca hubiese dejado de devengar su salario. Por eso, el dinero que un trabajador ilegalmente despedido devengue de un trabajo realizado después del despido pero antes de que recaiga sentencia a su favor en el pleito por violación de la reserva, se debe restar del monto del salario que dejó de percibir en el puesto original.¹⁰⁷

Considerando lo anterior, la mayoría del Tribunal Supremo revocó en parte al señalar que el Tribunal de Primera Instancia había errado al descartar la prueba sobre los salarios devengados entre la fecha de su despido y la fecha en que el Tribunal de Primera emitió su sentencia, señalando además que no se habían probado los daños inicialmente concedidos por el Tribunal de Primera Instancia. El Juez Asociado, Rivera García, emitió una opinión concurrente y disidente a la que se unieron la Jueza Asociada, Pabón Charneco y el Juez Asociado, Feliberti Cintrón a los efectos de que a pesar de entender que:

[E]l contrato de empleo por tiempo determinado pactado entre el señor Whittenburg Guzmán y el Colegio no era uno *bona fide* exento del ámbito protector de la Ley Núm. 80, *supra*, y concebir que no existió justa causa

¹⁰⁷ *Id.* págs. 978-979.

para el despido del peticionario, *concurro* con la opinión mayoritaria en cuanto a que la no renovación del contrato del peticionario constituyó un despido injustificado.¹⁰⁸

La mayoría de nuestro más Alto Foro judicial entendió que el patrono violentó el derecho a la reserva de empleo provisto por la Ley Núm. 138. El Juez Rivera García disintió expresando:

Es mi criterio que el desconocimiento del patrono de que el empleado recibía beneficios al amparo de ese estatuto demuestra que el despido no fue motivado por la lesión del peticionario -pretexto que el legislador pretendió sancionar mediante la promulgación de la Sec. 5 del referido estatuto. Más bien, el despido encontró su justificación en razones ajenas a las consideraciones de política pública perseguidas por la precitada disposición legal, las cuales sólo legitiman la concesión de una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, sin más.¹⁰⁹

VI. Consideraciones finales

La Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo ha desempeñado un papel crucial en el desarrollo socio-económico de nuestra economía, considerando como su activo principal a los empleados que son el eje de dicho proceso. Idéntica situación ha acontecido con la Ley de ACAA, el Seguro Choferil y la Ley de SINOT. No obstante, entendemos que las mismas deben de ser armonizadas, y reorganizadas bajo un solo estatuto que de manera integral, pueda aplicarse a las nuevas realidades socioeconómicas de nuestra sociedad moderna. Además, debe también atender los nuevos retos y problemas con enfoques y remedios distintos que resulten más eficaces y que puedan actualizar y mejorar la protección que debe ofrecerse al trabajador puertorriqueño que ha sufrido un accidente laboral. Como parte de dicho proceso debe considerarse la posibilidad de integrarse en un solo cuerpo de ley los principios de otras legislaciones que, a su vez, tienen una relación estrecha con los procesos de rehabilitación de los trabajadores, entre los cuales se encuentran las mencionadas leyes.

La integración de estos estatutos no es tarea fácil. Sin embargo, en una sociedad en la que se persigue reconocer que los seres humanos son piezas fundamentales en el proceso del desarrollo socioeconómico, el valor de dicho esfuerzo es más que justificado. Para lograr dicha integración, y con el propósito de lograr una sociedad más justa y consciente de la necesidad de brindarle una protección más adecuada a nuestros recursos humanos afectados por lesiones laborales, resulta

¹⁰⁸ *Id.* pág. 987 (Rivera García, J., concurrente y disidente).

¹⁰⁹ *Id.*

necesario armonizar estas legislaciones y reglamentaciones de una forma integrada y estructurada.

Actualmente, la falta de armonización entre la reglamentación y las leyes aplicables se ha tornado obsoleta, injusta e ineficiente. Por ser ésta la situación, recomendamos la imprescindible actualización e integración de los estatutos y reglamentos relacionados en un solo cuerpo. De lo contrario, la vulnerabilidad e ineficiencia que ocasiona esta falta de integración, actualización y uniformidad hará que cada día, y en mayor proporción, los empleados lesionados se conviertan desafortunadamente en víctimas de nuestro propio sistema.

