



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos

LEY: Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como "***Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio***"

ENMIENDAS: Ley Núm. 169 de 29 de septiembre de 2014

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Es principio fundamental en nuestro sistema constitucional de gobierno que el poder para investigar es inherente a la función legislativa. Dicha facultad investigativa es amplia y está acompañada de la autoridad para expedir citaciones para la comparecencia de testigos y producción de documentos, de manera que sea efectiva y cumpla con el propósito de auxiliar a la Rama Legislativa en su función investigativa.

La política pública vigente tiene en alta estima la protección de los derechos de los trabajadores. Esta protección se extiende a la comparecencia de trabajadores a distintos foros. Es menester ratificar y confirmar esta política pública y dejar clara y expresamente establecida la protección de los empleos de los trabajadores, tanto de las instrumentalidades del Estado Libre Asociado como del sector privado, cuando comparecen ante la Legislatura o alguna de sus comisiones, y ante foros administrativos o judiciales para colaborar con dichos foros.

Si bien hasta el momento los empleados han tenido cierta protección en el empleo por haber ofrecido información o testimonio, dicha protección ha sido limitada en la medida en que se circunscribe exclusivamente a casos en que el empleado testifique sobre los negocios del patrono, y establece únicamente como remedio la restitución en el empleo y paga retroactiva. Es necesario ampliar esta protección a los efectos de que sea extensiva a información suministrada ante el requerimiento de un foro, aun cuando la misma no trate directamente sobre los negocios de un patrono y para conceder remedios adicionales tales como compensación por daños reales y emocionales y honorarios de abogado. De igual forma, se establecen las normas evidenciarias para probar un despido ilegal bajo esta causal. Por último, se impone responsabilidad criminal a los patronos que participan en la decisión de despedir a un empleado por éste haber ofrecido testimonio ante los distintos foros investigativos.

Artículo 1. —Definiciones (29 L.P.R.A. § 194)

- (a) *Empleado*. —Significa cualquier persona que preste servicios a cambio de salarios, o cualquier tipo de remuneración, mediante un contrato oral, escrito, explícito o implícito.
- (b) *Patrono*. —Significa todos los patronos por igual, sean estos patronos públicos o privados, corporaciones públicas o cualquiera otra denominación de patronos que exista en el presente o se cree en el futuro, toda persona natural o jurídica de cualquier índole, incluyendo el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus tres Ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y supervisores. Incluye, además, las organizaciones obreras y otras organizaciones, grupos o asociaciones privadas en las cuales participan empleados con el propósito de gestionar con los patronos sobre los términos y condiciones de empleo, así como las agencias de empleo.
- (c) *Persona*. — Significa individuo, sociedad, corporación, asociación, así como cualquier otra entidad jurídica.

Artículo 2. —Prohibición; violación; responsabilidad civil (29 L.P.R.A. § 194b)

- (a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.
- (b) Cualquier persona que alegue una violación a esta Ley podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar, será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de esta Ley.

- (c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá además establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por esta Ley y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

Artículo 3. —Prohibición; violación; responsabilidad criminal (29 L.P.R.A. § 194b)

Todo patrono que viole cualquiera de las disposiciones de esta Ley incurrirá en delito grave y convicto que fuere, será sancionado con pena de multa no menor de mil (1,000) dólares ni mayor de cinco mil (5,000) dólares y/o pena de reclusión por un término fijo de tres (3) años. De mediar circunstancias agravantes, la pena fija establecida podrá ser aumentada hasta un máximo de cinco (5) años; de mediar circunstancias atenuantes, podrá ser reducida hasta un mínimo de dos (2) años.

Artículo 4. — Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Artículo 2.

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

- (a)
- (b)
- (c)
- (d)
- (e)
- (f)

No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico; cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso el empleado así despedido tendrá derecho además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo."

[*Nota: Este párrafo del Artículo 2 de la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#), fue enmendado posteriormente por la Ley 4-2017, "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral".*]