



Estado Libre Asociado de Puerto Rico,
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

22 de octubre de 1999

Re: Consulta Núm. 14691

Nos referimos a su consulta en relación con el derecho de un trabajador que es despedido por su patrono como represalia por haber radicado una querrela ante el Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a cada una.

Me gustaría conocer qué remedios en ley puede solicitar hoy día un(a) empleado(a) que es despedido por su patrono como represalia por haber radicado una o varias querrelas en su contra en [el] Negociado por cualquiera de los siguientes conceptos: salario mínimo, vacaciones, horas extras, período de tomar alimentos y bono de Navidad, etc.

Antes de aprobada la Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998 o Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, el [A]rtículo 20 (titulado Discrimenes patronales - presunciones - daños) de la Ley Núm. 96 del 26 de junio de 1956, según había sido enmendada, prohibía el despido, la suspensión y cualquier otro cambio en las condiciones de trabajo (o la amenaza de cometer cualquiera de estos actos), contra un(a) empleado(a) por [é]ste haberse querrellado o por haber ofrecido testimonio en alguna investigación al amparo de la Ley Núm. 96, supra, o de cualquier otra ley laboral. Este mismo artículo establecía como remedios por la comisión del acto discriminatorio, la reposición en el empleo y el doble del importe de los daños causados al obrero(a). Además, establecía que el acto del patrono constituía delito menos grave.

Habiéndose derogado por omisión el referido artículo de la Ley Núm. 96, supra, con la aprobación de la Ley Núm. 180, supra, tengo las siguientes interrogantes:

1. En vista de que por virtud de la Ley Núm. 180, supra, se reconocen expresamente como aplicables en P.R. varios aspectos de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, enmendada, tanto para empresas cubiertas como para empresas no cubiertas por esta ley, ¿serían aplicables los artículos 15(a)(3) y 16(a) y (b) de esta ley federal en una situación de represalia como la que hemos explicado?

Respuesta

En efecto, ni la Ley Núm. 180, supra, ni el historial legislativo nos ofrece indicio alguno sobre la intención del legislador al eliminar las disposiciones que contenía la derogada Ley Núm. 96, supra, relativas a represalias contra empleados que radican querellas ante este Departamento. En cuanto a la posibilidad de aplicar las disposiciones análogas de los Artículos 15(a)(3) y 16 (a) y 16(b) de la Ley de Normas Razonables de Trabajo, supra, es un principio reconocido en derecho que las penalidades dispuestas por las leyes no pueden presumirse, sino que la intención de imponerlas debe aparecer claramente en el estatuto. Véase *Colón Molinary v. AAA*, 103 DPR 143. Por lo tanto, no podemos presumir que apliquen las penalidades que dispone el Artículo 16 de la ley federal.

2. ¿Puede la Secretaria(o) del Trabajo o el(la) mismo(a) empleado(a) radicar un caso ante el patrono al amparo del [A]rtículo 2 (último párrafo) de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, enmendada, para solicitar la inmediata restitución del empleado(a) y los salarios dejados de devengar hasta el momento de la restitución o s[ó]lo se podría reclamar la compensación por despido injustificado que establece esta misma ley?

Respuesta

En su parte pertinente, el referido Artículo 2 de la Ley Núm. 80, supra, dispone textualmente lo siguiente:

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, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico; cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiadas [sic]

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 su reposición en el empleo.

Aunque el citado párrafo no hace mención específica de despidos motivados por querellas presentadas por un empleado, consideramos que la frase "colaboración o expresiones hechas por éste" incluye tales casos. A nuestro juicio, por lo tanto, el empleado despedido en tales circunstancias goza de la protección de la Ley Núm. 80, *supra*, y tiene derecho a la inmediata restitución en el empleo y al pago de los salarios y beneficios dejados de percibir como consecuencia del despido ilegal. Finalmente, la Ley de Procedimiento Sumario para Reclamaciones de Trabajadores a Patronos, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, faculta al Secretario(a) del Trabajo para reclamar judicialmente los derechos de los trabajadores, incluyendo los casos de despido sin justa causa. El(la) Secretario(a) puede entablar tal acción por iniciativa propia, a instancias de uno o más trabajadores con interés, o como interventora en cualquier acción instada al amparo de la ley.

3. ¿Puede la Secretaria(o) del Trabajo o el(la) mismo(a) empleado(a) radicar un caso contra el patrono al amparo de la Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991 conocida como Ley de Protección de Testigos, para solicitar la inmediata restitución en el empleo y los salarios dejados de devengar hasta la fecha de reposición?

Respuesta

En Puerto Rico la política pública que protege al empleado contra despidos sin justa causa tuvo su origen mucho antes de la aprobación de la Ley Núm. 80, *supra*, y su validez la han reafirmado nuestros tribunales en innumerables decisiones. Por ejemplo, en el caso de *Ariel Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 DPR 35, el Tribunal Supremo de Puerto Rico determinó que era ilegal un despido si se hace con el propósito o tiene el efecto de frustrar una clara política pública. En vista de que no pudo haber sido la intención del legislador frustrar esa política pública al derogar la Ley Núm. 96, *supra*, debemos presumir en vez que el legislador encontró innecesario retener las disposiciones dirigidas a proteger al trabajador contra represalias motivadas por la presentación de querellas por considerar que existía ya protección adecuada al amparo de otras leyes, *i.e.*, la Ley Núm. 80, *supra*, y la Ley Núm. 115, *supra*.

Según consta en su título, la Ley Núm. 115, *supra*, fue aprobada con el propósito de "disponer que todo empleado que fuere despedido, amenazado u objeto de discrimen en su cargo o empleo, por ofrecer testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial,

tenga una causa de acción en contra de su patrono". A tenór con la presunción de que el legislador juzgó innecesario duplicar la protección que ofrece la Ley Núm. 115, *supra*, al aprobar la Ley Núm. 180, *supra*, debemos también suponer que el legislador consideró que la expresión "ofrecer testimonio ante un foro administrativo" es extensiva al testimonio que ofrece un empleado al presentar una querrela ante su patrono. Es pertinente señalar que la derogada Ley Núm. 96, *supra*, excluía a empleados ejecutivos, administrativos, y profesionales, ya que éstos estaban exentos de las disposiciones de la Ley de Salario Mínimo. En cambio, ambas la Ley Núm. 80, *supra*, y la Ley Núm. 115, *supra*, aplican a todo empleado, incluyendo los exentos. En ese sentido, por lo tanto, ambas leyes proveen una protección más amplia que la que concedía la antigua Ley Núm. 96, *supra*. También es pertinente citar el breve análisis de la Ley Núm. 115, *supra*, que hace nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Emilio Dorante, et al. v. Wrangler of P.R., et al.*, 98 JTS 49. En un escolio de esa sentencia se consigna textualmente lo siguiente:

14. En 1991 se aprobó una ley general que prohíbe la represalia. Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, *Leyes de Puerto Rico (1991)* pág. 959, 29 L.P.R.A. secs. 194 y *et seq.* En el Informe de la Comisión de Trabajo y Asuntos del Veterano de la Cámara de Representantes sobre el P. del S. 987, proyecto que dio origen a la Ley Núm. 115 de 1991, se expresó que su propósito es ampliar la protección establecida en la Ley Núm. 65 de 3 de julio de 1986 [enmienda a la Ley Núm. 80, *supra*]. Véase Informe de la Comisión de Trabajo y Asuntos del Veterano de la Cámara de Representantes sobre el P. del S. 987, págs. 3, 4, 6. En el memorando del Lcdo. Ruy Delgado Zayas sobre el P. del S. 987, de 18 de marzo de 1991, que fue sometido a la Comisión de lo Jurídico del Senado, se reconoce la Sección 21 de la Ley Núm. 96 como un remedio análogo al que se proponía en el proyecto. Véase, Memorando del Lcdo. Ruy Delgado Zayas sobre el P. del S. 987, 18 de marzo de 1991, págs. 4 y 5, escolio 1. La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 115 de 1991, igual que la Ley Núm. 69 de 1986, expone que su propósito es ratificar la política pública de protección a los trabajadores. *Leyes de Puerto Rico (1991)*, pág. 957. [subrayado nuestro]

En cuanto a la facultad de la Secretaria para iniciar una acción contra el patrono al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*, véase nuestra respuesta a su segunda pregunta.

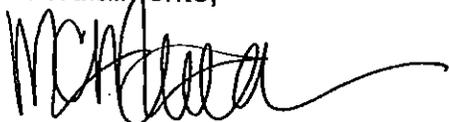
4. ¿Existe alguna otra ley del trabajo o precepto constitucional que pudiera ser aplicado para obligar al patrono que ha despedido a un empleado con el propósito de evadir o burlar el cumplimiento de una ley laboral a reponerlo en el empleo y a pagarle, al menos, los salarios dejados de devengar hasta el momento de la restitución?

Respuesta

El remedio de restitución en el empleo y pago de salarios dejados de devengar existe al amparo de numerosas leyes laborales, tanto locales como federales, que prohíben los despidos discriminatorios. Además, procedé señalar que los derechos fundamentales que dispone nuestra Constitución operan *ex proprio vigore* y pueden hacerse valer entre las partes aún cuando no haya una ley que disponga sobre el asunto particular. Por lo tanto, como precepto constitucional que proteja al empleado contra el despido injustificado, podemos reseñar la opinión emitida por esta Procuraduría el 14 de octubre de 1980 en respuesta a la Consulta Núm. 10882, en la cual se consigna que están prohibidas aquellas prácticas patronales que violen los derechos fundamentales consagrados tanto en nuestra Constitución como en la Constitución de Estados Unidos.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo