

Represalias contra el Empleado por ofrecer Testimonio, Ley de; Enmiendas

Ley Núm. 169-2014

29 de septiembre de 2014

(P. de la C. 1467)

Para enmendar los Artículos 1(b) y 2(a) de la Ley 115-1991, conocida como “Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio”, a los fines de enmendar la definición de “patrono” para establecer claramente su alcance; disponer que los procedimientos internos de la empresa es uno de los foros donde aplicará la protección de los trabajadores contra represalias por ofrecer testimonio, expresión o información; y para reenumerar los Artículos 4 y 5 como Artículos 3 y 4 respectivamente, a los fines de subsanar la omisión de un Artículo 3.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 115-1991, mejor conocida como “Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio”, fue aprobada con la intención de proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en su contra por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico. (29 L.P.R.A. sec. 194a). Según su Exposición de Motivos, la ley tuvo el propósito de establecer como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la protección de los empleos de los trabajadores del sector público y privado cuando comparecen como colaboradores a los foros mencionados.

Esta legislación, a más de veinte años de aprobada, en diversas ocasiones ha sido objeto de interpretación por los tribunales. Una de las interpretaciones de particular importancia es la exclusión que se ha hecho de los foros internos de las empresas de la protección que brinda la Ley Núm. 115, antes citada, a pesar de que la represalia laboral se desarrolla de dos maneras: (1) cuando el empleado recurre ante un foro legislativo, administrativo o judicial a denunciar una actuación del patrono o (2) cuando el empleado recurre ante un empleado o funcionario de su misma empresa para someter una queja. En ambos casos, el empleado informante está expuesto a represalias por parte de su patrono. Conforme al estado de derecho actual, el empleado está legalmente protegido en algunas instancias y en otras, no.

El Título VII de la Carta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe al patrono discriminar contra un empleado o solicitante de empleo que haya presentado una querrela, testificado, colaborado o participado en cualquier investigación, procedimiento o vista o que se “haya opuesto a cualquier práctica ilegal” provista por la Ley. La *American with Dissabilities Act* (Ley ADA), la *Age Discrimination Act* (Ley ADEA), la *Equal Pay Act* (en adelante EPA) y la *Federal Labor Standards Act* (FLSA) tienen disposiciones similares y son utilizadas en demandas contra el patrono por represalias.

A nivel estatal, existen varias leyes que contienen disposiciones para prohibir las represalias de patronos en casos específicos, pero la pieza legislativa que lo protege en general es la Ley Núm. 115, *supra*. Esta Ley es un poco más abarcadora que las federales, en cuanto dispone como conducta protegida el mero intento de ofrecer información, aunque dicha actividad no se materialice. Sin embargo, la Ley Núm. 115, *supra*, tiene una gran deficiencia: sólo protege

al empleado cuando ofrece información o testimonia ante los foros administrativos, legislativos o judiciales a que alude el estatuto.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Irizarry vs. Johnson & Johnson*, 150 D.P.R. 155 (2000), analizó extensamente la intención legislativa para la aprobación de la Ley Núm. 115, antes citada, en ocasión de determinar si la ley protegía a un trabajador que radicaba un caso ante la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. Nuestro más Alto Foro interpretó que para los fines de la “Ley de Represalias”, un testimonio ofrecido ante el Fondo del Seguro del Estado es uno realizado ante un foro administrativo. Basado en esta interpretación, la frase “foro administrativo” excluye los foros internos de patronos privados.

Esto crea una desigualdad en la aplicación de la Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio a empleados de instrumentalidades públicas que operan como privadas y las puramente privadas. Si por ejemplo, un empleado de la Autoridad de Carreteras y Transportación radica una querrela interna ante su Oficina de Asuntos Laborales, estará protegido, pero no así un empleado de la empresa “ABC, Inc.” que se querelle ante su Oficina de Recursos Humanos y subsiguientemente es despedido.

Por su parte, en *Cintrón v. Ritz Carlton*, 162 D.P.R. 32 (2004), el Tribunal Supremo hace una comparación del ámbito de protección de la legislación federal principal versus nuestra ley estatal principal sobre represalias. Allí se reseña que los tribunales federales han reconocido que el propósito de esta disposición es proteger de represalias al empleado que utiliza cualquiera de los medios que le ha provisto el Congreso para vindicar sus derechos. *Robinson v. Shell Oil Co.*, 519 U.S. 337 (1997); y otros. Como parte de la abundante jurisprudencia federal relativa a represalias laborales, se ha reconocido concretamente que una queja verbal informal a un superior o el utilizar los procedimientos internos de la empresa constituyen actividades protegidas por el estatuto congresional.

Esta Asamblea Legislativa reafirma la política pública de alta estima a la protección de los derechos de los trabajadores por lo cual, considera que se adelantan los objetivos que originaron la Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio extendiendo su protección a los testimonios, expresiones o información que brinde un empleado durante los procesos internos de la empresa para la cual trabaja. A su vez, se equipara la legislación estatal a la legislación federal contenida en el Título VII de la Carta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Se enmienda el inciso (b) del Artículo 1 de la Ley 115-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Represalia contra el Empleado por Ofrecer Testimonio”, para que lea de la siguiente manera:

“Artículo 1.- Definiciones.

(a) ...

(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) ...”

Artículo 2.-Se enmienda el inciso (a) del Artículo 2 de la Ley 115-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Represalia contra el Empleado por Ofrecer Testimonio”, para que lea de la siguiente manera:

“Artículo 2.-Prohibición; violación; responsabilidad civil

(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) ...

(c) ...”

Artículo 3.-Se reenumeran los Artículos 4 y 5 de la Ley 115-1991, según enmendada, como Artículo 3 y Artículo 4 respectivamente.

Artículo 4.-Vigencia

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente luego de su aprobación.

