

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
**OFICINA DE CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTO EN ASUNTOS
LABORALES Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
PO Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

12 de noviembre de 2014

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 34 – 2014

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Corporaciones Públicas e Instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales, Rama Legislativa, Rama Judicial y Sector Privado


Harry O. Vega Díaz
Director

APROBACIÓN DE LA LEY NÚM. 169-2014, LA CUAL ENMIENDA LA LEY NÚM. 115-1991, CONOCIDA COMO “LEY DE REPRESALIAS CONTRA EL EMPLEADO POR OFRECER TESTIMONIO Y CAUSA DE ACCIÓN”

La Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “*Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicios Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*”, en su Artículo 4, Sección 4.3, inciso 2, sub inciso (m), encomienda a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) el deber ministerial de “*asesorar a las agencias y municipios sobre las normas aplicables en materias especializadas de recursos humanos, incluyendo la materia de retribución y relaciones laborales*”. Además, dicho articulado, sub inciso (t), le impone a la OCALARH la obligación de proveer información y promover la difusión y comprensión del alcance de, entre otras, la Ley Núm. 115-1991, según enmendada, conocida como “*Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio y Causa de Acción*”.

La Ley Núm. 115, *supra*, constituyó la protección a los empleos de los trabajadores del sector público y privado por ofrecer o intentar ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico. En torno al precitado estatuto, el 29 de septiembre de 2014, se aprobó la Ley Núm. 169-2014, con el fin de reafirmar la política pública de alta estima a la protección de los derechos de los trabajadores, extendiendo la protección a los testimonios, expresiones o información que brinde o intente brindar un empleado durante los procesos internos de la empresa para la cual trabaja y ampliando la definición de patrono.

Así pues, la Ley Núm. 169, *supra*, enmendó el Artículo 1(b) de la Ley Núm. 115, *supra*, con el objetivo de ampliar la definición del término patrono al establecer que, bajo su ordenamiento, el mismo consistirá de: *“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”*.

Asimismo, la Ley Núm. 169, *supra*, enmendó el Artículo 2 (a) de la Ley Núm. 115, *supra*, para decretar que *“[n]ingún 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”*.

Es menester señalar que la Ley Núm. 115, *supra*, dispone que cualquier persona que alegue una violación a las disposiciones del estatuto, 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 al estatuto.

Finalmente, todo patrono que viole cualquiera de las disposiciones de la referida Ley incurrirá en delito grave y, convicto que fuere, será sancionado con pena de multa no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000) 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.

Agradeceré que informe al personal de su agencia sobre las disposiciones establecidas en la referida Ley.