

ITULO 29 L.P.R.A.: LEYES DE TRABAJO

Ley de represalias contra empleado por ofrecer testimonio. Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, según enmendada.

Art. 1. Definiciones. (29 L.P.R.A. Sec. 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.

(Diciembre 20, 1991, Núm. 115, art. 1; Septiembre 29, 2014, Núm. 169, art. 1, enmienda el inciso (b) en términos generales.)

Art. 2. Prohibición; violación; responsabilidad civil. (29 L.P.R.A. Sec. 194a)

(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 las [11 LPRA secs. 194 et seq.] de 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 dichas secciones.

(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 las [11 LPRA secs. 194 et seq.] de 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.

(Diciembre 20, 1991, Núm. 115, art. 2; Septiembre 2014, Núm. 169, art. 2, enmienda el inciso (b).)

Art. 3. Omitido

(Diciembre 20, 1991, Núm. 115, art. 3.)

Art. 3. Prohibición; violación; responsabilidad criminal. (20 L.P.R.A. Sec. 194b)

Todo patrono que viole cualquiera de las disposiciones de las [11 LPRA secs. 194 et seq .] 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.

(Diciembre 20, 1991, Núm. 115, art. 4; Septiembre 29, 2014, Núm. 169, art. 3, renumera como art. 3.)

Art. 4. Vigencia

[Esta ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.]

(Diciembre 20, 1991, Núm. 115, art. 5; Septiembre 29, 2014, Núm. 169, art. 3, renumera como art. 4.)