

Opiniones del Secretario

Sobre Legislación Protectora del Trabajo



Ruy Delgado Zayas
Secretario
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Opinión Núm. 92-5

22 de octubre de 1992

DISCRIMEN POR OFRECER TESTIMONIO

Las disposiciones de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991 prohíben a los patronos discriminar contra sus empleados o despedirlos, por el hecho de que hayan ofrecido o intenten ofrecer verbalmente o por escrito cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico.

En vista de que puede existir confusión entre la protección recién establecida y lo dispuesto en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, hemos entendido necesario expresar nuestra interpretación sobre estas disposiciones de ley.

Hasta la aprobación de la Ley Núm. 115, sólo existía la protección de la Ley Núm. 80 para los empleados en esas circunstancias, pero dicha protección, según vamos a ver, es muy limitada.

La protección establecida en la Ley Núm. 80, cubre sólo a los empleados de la empresa privada. Lamentablemente, no incluye a los empleados

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos administra las leyes protectoras del trabajo y vela por su fiel cumplimiento. A modo de herramienta que ayude a la comunidad obrero patronal en la observación de dichas leyes, periódicamente publicaremos opiniones que transmitan a ustedes la interpretación oficial correspondiente a sus distintas disposiciones.

probatorios ni a los temporeros. La Ley Núm. 80, lo único que establece es que no será justificado el despido del empleado por la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono ante cualquier foro de gobierno de Puerto Rico. El remedio es en este caso, además de la mesada, la reinstalación a su empleo y el pago de los salarios y beneficios dejados de devengar.

La Ley Núm. 115, establece una mayor protección para el empleado ya que prohíbe no sólo el despido, sino el discrimen contra un empleado por éste ofrecer o intentar ofrecer verbalmente, o por escrito, testimonio ante un foro de gobierno en Puerto Rico. Esta protección es independiente de que su declaración esté relacionada o no con el patrono o con el negocio de éste.

Sus disposiciones son aplicables a todo patrono privado y público, y a todo empleado sin excepción de clase alguna. Es decir, que los empleados públicos y de la empresa privada, así como los probatorios, temporeros, de jornada parcial, ejecutivos, administradores y profesionales están incluidos en la protección de dicha ley.

El remedio para el empleado víctima de este discrimen incluye daños reales sufridos, angustias mentales, restitución en el empleo, salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. El patrono en estos casos vendrá obligado a pagar el doble de los salarios dejados de devengar y de los daños sufridos.

El empleado tiene tres años desde la fecha en que ocurrió la violación a la ley para instar una acción legal contra el patrono. En este caso, el empleado deberá probar la violación a la ley mediante evidencia derecha o circunstancial.

Para que el empleado pueda establecer un caso “prima facie” de violación a la ley, deberá probar que participó en una actividad protegida por la Ley Núm. 115 y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su empleo. Le corresponde entonces al patrono, la obligación de alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido o para el acto ilegal de que se trate.

Si el patrono alega y fundamenta dicha razón, el empleado para poder prevalecer deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un pretexto para el acto ilegal de discrimen, amenaza o despido que prohíbe esta ley.

La Ley Núm. 115 dispone que esta prohibición no operará cuando las expresiones del empleado sean de carácter difamatorio o constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. Esta circunstancia, a nuestro juicio, deberá alegarla y probarla el patrono como una defensa afirmativa para que pueda quedar exento de responsabilidad.

En resumen, existe una gran diferencia entre estas dos piezas legislativas en cuanto a la protección que ofrecen. En virtud de la Ley Núm. 80, se excluyó esta situación de lo que puede ser un despido justificado y se mejoró el remedio para el empleado así despedido. Por otro lado, con la aprobación de la Ley Núm. 115 se fue más lejos y se ha prohibido ese tipo de despido o discrimen con el consabido aumento o mejoramiento del remedio disponible al trabajador.

Ruy N. Delgado Zayas
Secretario del Trabajo y
Recursos Humanos