

Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial

Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada

(Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:

[Ley Núm. 169 de 29 de septiembre de 2014](#)

[Ley Núm. 104 de 13 de agosto de 2020](#)

[Ley Núm. 81 de 21 de mayo de 2024](#))

Para 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; para disponer remedios; establecer penalidades; y para enmendar el Artículo 2 de la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.](#)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Es principio fundamental en nuestro sistema constitucional de gobierno que el poder para investigar es inherente a la función legislativa. Dicha facultad investigativa es amplia y está acompañada de la autoridad para expedir citaciones para la comparecencia de testigos y producción de documentos, de manera que sea efectiva y cumpla con el propósito de auxiliar a la Rama Legislativa en su función investigativa.

La política pública vigente tiene en alta estima la protección de los derechos de los trabajadores. Esta protección se extiende a la comparecencia de trabajadores a distintos foros. Es menester ratificar y confirmar esta política pública y dejar clara y expresamente establecida la protección de los empleos de los trabajadores, tanto de las instrumentalidades del Estado Libre Asociado como del sector privado, cuando comparecen ante la Legislatura o alguna de sus comisiones, y ante foros administrativos o judiciales para colaborar con dichos foros.

Si bien hasta el momento los empleados han tenido cierta protección en el empleo por haber ofrecido información o testimonio, dicha protección ha sido limitada en la medida en que se circunscribe exclusivamente a casos en que el empleado testifique sobre los negocios del patrono, y establece únicamente como remedio la restitución en el empleo y paga retroactiva. Es necesario ampliar esta protección a los efectos de que sea extensiva a información suministrada ante el requerimiento de un foro, aun cuando la misma no trate directamente sobre los negocios de un patrono y para conceder remedios adicionales tales como compensación por daños reales y emocionales y honorarios de abogado. De igual forma, se establecen las normas evidenciarias para probar un despido ilegal bajo esta causal. Por último, se impone responsabilidad criminal a los patronos que participan en la decisión de despedir a un empleado por éste haber ofrecido testimonio ante los distintos foros investigativos.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1. — (29 L.P.R.A. § 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, incluyendo a los portadores públicos según definido en la [Ley Núm. 109 del 28 de junio de 1962, según enmendada, conocida como la “Ley de Servicio Público de Puerto Rico.](#)

(b) “**Patrono**”, Significa todos los patronos por igual, sean estos patronos públicos o privados, corporaciones públicas, dueños de la carga y corredor de transporte, según definido en la [Ley Núm. 109 del 28 de junio de 1962, según enmendada, conocida como la “Ley de Servicio Público de Puerto Rico”](#), 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 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.

(d) “**Salario**” significa el sueldo regularmente devengado por el empleado por sus servicios, incluyendo la compensación por comisiones, tarifas y otros pagos de incentivos regularmente realizados.

Artículo 2. — (29 L.P.R.A. § 194b)

(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, verbalmente o por escrito, 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 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 esta ley.

(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 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.

Artículo 3. — (29 L.P.R.A. § 194b)

Todo patrono que viole cualquiera de las disposiciones 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 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.

Artículo 4. — **Omitido.** [Se enmienda el Artículo 2 de la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#)]

Artículo 5. — Esta ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Nota. Este documento fue compilado por personal de la [Oficina de Gerencia y Presupuesto](#) del Gobierno de Puerto Rico, como un medio de alertar a los usuarios de nuestra Biblioteca de las últimas enmiendas aprobadas para esta Ley. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores inadvertidos; los cuales al ser tomados en conocimiento son corregidos de inmediato. En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley y a la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas L.P.R.A.. Las anotaciones en letra cursiva y entre corchetes añadidas al texto, no forman parte de la Ley; las mismas solo se incluyen para el caso en que alguna ley fue derogada y ha sido sustituida por otra que está vigente. Los enlaces al Internet solo se dirigen a fuentes gubernamentales. Los enlaces a las leyes enmendatorias pertenecen a la página web de la [Oficina de Servicios Legislativos](#) de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Los enlaces a las leyes federales pertenecen a la página web de la [US Government Publishing Office GPO](#) de los Estados Unidos de Norteamérica. Los enlaces a los Reglamentos y Ordenes Ejecutivas del Gobernador, pertenecen a la página web del [Departamento de Estado](#) del Gobierno de Puerto Rico. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo,
Administrativo o Judicial [Ley 115-1991, según enmendada]

Véase además la [Versión Original de esta Ley](#), tal como fue aprobada por la Legislatura de Puerto Rico.

⇒ ⇒ ⇒ Verifique en la Biblioteca Virtual de OGP la **Última Copia Revisada** (Rev.) para esta compilación.

Ir a: www.ogp.pr.gov ⇒ Biblioteca Virtual ⇒ Leyes de Referencia—CORRUPCIÓN