



**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
SECRETARÍA AUXILIAR ASUNTOS LEGISLATIVOS Y REGLAMENTOS

22 de mayo de 2024

Hon. Rafael Hernández Montañez  
Presidente  
Cámara de Representantes de Puerto Rico  
El Capitolio  
San Juan, PR

Actas y Récord  
2024 MAY 24 P 3:42

**Aprobación del P. de la C. 834**

Estimado señor Presidente:

Le notifico que, el 21 de mayo de 2024, el señor Gobernador, Hon. Pedro R. Pierluisi, firmó el P. de la C. 834, aprobada por la 19na Asamblea Legislativa en su 7ma. Sesión Ordinaria. Dicha medida tiene el propósito de:

**"Ley**

Para enmendar el inciso (a) del Artículo 1 y el inciso (a) del Artículo 2 de la Ley 115-1991, según enmendada, conocida como "Ley Contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial", a los fines de clarificar la definición de "empleado"; y, para otros fines relacionados."

Siendo ello así, el P. de la C. 834, se convirtió en la **Ley Núm. 81-2024**.

Cordialmente,

Lcdo. Carlos E. Rivera Justiniano  
Secretario Auxiliar de la Gobernación para  
Asuntos Legislativos y Reglamentarios

(P. de la C. 834)

## LEY

Para enmendar el inciso (a) del Artículo 1 y el inciso (a) del Artículo 2 de la Ley 115-1991, según enmendada, conocida como "Ley Contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial", a los fines de clarificar la definición de "empleado"; y, para otros fines relacionados.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Mediante la Ley 115-1991, según enmendada, conocida como "Ley Contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial", se dispuso como política pública la protección de los empleos de los trabajadores, tanto del sector público como del privado, cuando éstos comparecen a, o expresan su interés de colaborar con dichos foros en su función investigativa. De tal forma, la referida Ley estableció una clara prohibición a los patronos de tomar represalias contra sus empleados, motivadas por el ofrecimiento de cualquier tipo de testimonio, expresión o información ante tales foros.

El alcance de la actividad protegida en virtud de la Ley 115, *supra*, es amplio puesto que incluye, no solo el que se ofrezca o intente ofrecer cualquier testimonio, expresión o información ante un ente legislativo, administrativo o judicial, sino también ante procedimientos internos establecidos en una empresa o ante cualquier funcionario que para ese empleado informante represente una posición de autoridad.

Para lograr su cometido, la Ley 115, *supra*, estableció una causa de acción a favor del empleado. Así, pues, todo patrono que ejecute un acto que tenga el efecto de afectar adversamente las condiciones de empleo de un trabajador por participar en una actividad protegida por la Ley 115, *supra*, será responsable de compensar al empleado por los daños sufridos, las angustias mentales, los salarios y demás emolumentos dejados de percibir, así como los honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono en cuanto a los daños y a los salarios dejados de devengar, será el doble de la cantidad que en su día se establezca. El empleado afectado tiene, además, el derecho de solicitar la restitución en el empleo en caso de que fuese despedido.

La Ley 115, *supra*, en su Artículo 1, define el término "empleado" como: "cualquier persona que preste servicios a cambio de salarios, o cualquier tipo de remuneración, mediante un contrato oral, escrito, explícito o implícito". Si bien se trata de una definición amplia, ello no ha sido impedimento para que la Ley sea retada en el foro judicial en aras de determinar qué tipo de empleado es el que está cobijado por sus protecciones.

Al respecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico tuvo ante su consideración el caso *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656 (2017). En este caso la parte demandante alegaba que su contrato no se le renovó en represalia por haber presentado una queja administrativa contra el patrono. Mientras tanto, la parte demandada planteaba que la demandante no tenía una reclamación viable de represalias bajo la Ley 115, *supra*, por tratarse de una empleada transitoria, sin expectativa de permanencia en el empleo. Luego de un examen de la definición del término “empleado” así como del historial legislativo de la Ley 115, *supra*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico interpretó que esta protege a toda clase de empleado, sin distinción de su clasificación.

Si bien la definición de “empleado” no indica de manera expresa la palabra “transitorio”, la intención legislativa tras la promulgación de la Ley es que la misma fuese de aplicación a todo tipo de empleado, sin consideraciones o miramientos de otra índole. Nótese que esta legislación está predicada en la protección debida a los derechos de los trabajadores, interés de política pública de alta estima.

A tenor de lo expuesto, esta Asamblea Legislativa entiende pertinente la aprobación de la enmienda aquí aludida, a fin de clarificar la definición del término “empleado” y atemperar la misma a la reciente jurisprudencia y a la intención legislativa, a fin de soslayar cualquier confusión ulterior.

*DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:*

Sección 1.-Enmendar el inciso (a) del Artículo 1 de la Ley 115-1991, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 1.-Definiciones.

- (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, sin distinción de la naturaleza de su puesto o clasificación, sea contratado de forma indefinida o por un tiempo determinado, incluyendo a los portadores públicos según definido en la Ley Núm. 109 del 28 de junio de 1962, según enmendada.
- (b) ...
- (c) ...
- (d) ...”.

Sección 2.-Enmendar el inciso (a) del Artículo 2 de la Ley 115-1991, según enmendada, para que lea como sigue:

“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, 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) ...
- (c) ...”.

#### Sección 3.-Separabilidad.

Si cualquier parte de esta Ley fuere declarada nula o inconstitucional por un Tribunal con jurisdicción, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha resolución, dictamen o sentencia quedará limitado a la parte específica de la Ley cuya nulidad o inconstitucionalidad haya sido declarada.

#### Sección 4.-Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.