

DERECHO LABORAL

ARTÍCULO

JAIME L. SANABRIA MONTAÑEZ*

Introducción	699
I. Origen de la <i>Ley de represalias</i>	700
II. Contenido de la <i>Ley de represalias</i>	705
III. Interpretación de la <i>Ley de represalias</i>	707
IV. <i>Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico</i>	709
A. Hechos	710
B. Análisis y aplicación	711
Conclusión	716

INTRODUCCIÓN

DURANTE EL TÉRMINO BAJO ANÁLISIS, EL TRIBUNAL SUPREMO PUBLICÓ UNA opinión en la que analizó el alcance de la protección de la Ley 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como la *Ley de represalias*, según enmendada.¹ En *Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico*,² el máximo foro judicial tuvo la ocasión de resolver si dicha pieza legislativa aplica a todo el sector gubernamental y, específicamente, a las actividades protegidas en las que incurren los empleados de la Universidad de Puerto Rico (UPR).

Sobre el particular, el Tribunal Supremo concluyó que el marco de aplicación de la *Ley de represalias* comprende a todo el sector gubernamental, sin distinción alguna en cuanto al *modus operandi* de la agencia, instrumentalidad o corporación pública en la que trabaje el obrero afectado. Es decir, para el Tribunal Supremo, es indiferente si la entidad gubernamental funciona o no como negocio privado a la hora de aplicar la letra de la Ley 115. Al así resolver, el máximo foro judicial rechazó que la aplicación de la *Ley de represalias* se limite al sector privado por el mero hecho de que la misma incluyó una enmienda a la *Ley*

* Profesor adjunto de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico, donde ofrece los cursos de *Legislación social protectora del trabajo* (Derecho del empleo), *Discrimen en el empleo federal* y *Derecho del trabajo internacional y comparado*. Agradece a los abogados Joanne M. Rodríguez Veve y Carlos A. Padilla Vélez por sus comentarios y recomendaciones en la preparación de este escrito.

¹ Ley de represalias contra empleado por ofrecer testimonio y causa de acción, Ley Núm. 115 de 20 diciembre de 1991, 29 LPRA §§ 194-194b (2009 & Supl. 2012).

² *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129 (2013).

de despido injustificado,³ la cual aplica únicamente al sector privado y a las corporaciones e instrumentalidades públicas que funcionan como negocios privados.⁴

La más reciente decisión del Tribunal Supremo se une a un gran número de opiniones publicadas en los últimos años sobre el tema de represalias, respecto a las cuales vislumbramos futuras revisiones y expresiones del alto foro. Por ello, antes de entrar en la discusión de fondo de la opinión del Tribunal, haremos un breve recorrido histórico por los linderos que llevaron a la aprobación de la Ley 115. Asimismo, analizaremos su contenido, así como la jurisprudencia que la ha interpretado, y propondremos soluciones alternas, teóricas y prácticas.

I. ORIGEN DE LA LEY DE REPRESALIAS

En toda discusión sobre la *Ley de represalias*, hay que tomar en consideración sus orígenes. Para entenderla, debemos remontarnos al año 1985 y conocer los detalles del caso del señor Víctor Villalba, reconocido líder sindical.

El 30 de noviembre de 1985, Villalba, quien en aquel entonces era el Presidente de la Unión de Empleados de Casino de Puerto Rico, testificó en una vista ante el Comité de Turismo de la Cámara de Representantes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Poco después de su participación en la referida vista, su patrono lo despidió. Según Villalba y el resto de los líderes sindicales que salieron en su defensa, la razón para el despido fue su participación en la vista sobre la industria de turismo que celebró la Asamblea Legislativa. Ello impulsó un fuerte cabildeo por parte de varios sectores, compuestos mayormente por líderes sindicales, para que, en Puerto Rico, se adoptara un estatuto general que limitara la facultad patronal de despedir empleados que participaran en investigaciones legislativas.⁵

³ Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185a-185m (2009 & Supl. 2012).

⁴ Sin embargo, cabe señalar que, en *Cordero Jiménez* el Tribunal Supremo manifestó que aún no ha resuelto si la Ley Núm. 80 de 1976 aplica o no a las corporaciones e instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que funcionan como negocios privados. *Cordero Jiménez*, 188 DPR en la pág. 137 n. 1.

⁵ En ese momento, la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, conocida como *Ley de relaciones del trabajo de Puerto Rico*; la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, también conocida como la *Ley sobre jornada de trabajo*; la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, conocida como *Ley de salario mínimo de Puerto Rico*, y la Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, sobre seguridad y salud en el trabajo, entre otras, contemplaban protecciones para los actos de represalias que los patronos tomasen en contra de sus obreros por estos últimos vindicar derechos reconocidos bajo el palio de cada una de las leyes antes mencionadas. Véase, respectivamente, *Ley de relaciones del trabajo de Puerto Rico*, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, 29 LPRA §§ 61-85 (2009 & Supl. 2012); *Ley de jornada de trabajo*, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPRA §§ 271-288 (2009 & Supl. 2012); *Ley de salario mínimo de Puerto Rico*, Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, 29 LPRA §§ 245-245d (derogada 1998); *Ley de seguridad y salud en el trabajo de Puerto Rico*, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, 29 LPRA §§ 361-361aa (2009 & Supl. 2012).

Fue así como, el 3 de marzo de 1986, el representante González Cruz presentó el *Proyecto de la Cámara Número 712* con el propósito principal de enmendar el artículo 2 de la Ley 80 de 1976, conocida también como *Ley de despido injustificado*, para establecer que no constituiría *justa causa* para el despido de un empleado las expresiones que este hiciera ante cualquier foro administrativo o legislativo de Puerto Rico. Inmediatamente, dicho proyecto de ley fue referido a las Comisiones de Trabajo y Asuntos del Veterano y de Comercio e Industria de la Cámara de Representantes y el Senado, las cuales celebraron las correspondientes vistas públicas.⁶

Durante el proceso de discusión de la medida, varios de los participantes de las vistas públicas propusieron ciertas enmiendas al proyecto, entre las cuales destacaron las propuestas del entonces Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el licenciado Juan Manuel Rivera González, quien propuso que la ley incluyera una exposición de motivos y extendiera su aplicación a las expresiones realizadas “ante el foro judicial”, y la del ex-Vicepresidente Ejecutivo de la Asociación de Industriales de Puerto Rico, el licenciado Héctor Jiménez Juarbe, quien solicitó que se aclarara que las expresiones protegidas debían ser aquéllas que se hiciesen “de buena fe, ciñéndose a la verdad; y que no revelen secretos o prácticas industriales que no pueden ser de carácter público excepto en la medida que un tribunal competente así se le ordene luego de los procedimientos de rigor”.⁷

Luego de varios meses de discusión y análisis, y mediante votación unánime tanto en la Cámara de Representantes como en el Senado, la Legislatura aprobó

6 El Proyecto tenía dos propósitos: (1) que los patronos no limitaran la libertad de expresión de sus empleados, y (2) que no se afectaran las investigaciones que realizaba la Asamblea Legislativa. Véase Transcripción de vista pública de 8 de abril de 1986, en la pág. 2. Para ese mismo tiempo, el entonces representante Héctor González Cruz presentó el *Proyecto de la Cámara Núm. 740* para enmendar el Código Penal, y el entonces representante David Noriega presentó el *Proyecto de la Cámara Núm. 165* para añadir, como remedios en casos de represalias, los salarios dejados de percibir y la reinstalación en el empleo.

7 El entonces Procurador del Trabajo, licenciado Néstor Barbosa Vargas, recomendó que la actividad protegida incluyese todo foro administrativo, incluyendo las agencias federales y la Rama Judicial, y cuestionó si cualquier tipo de expresión estaría protegida, aunque fuese sin base o inmeritoria. Véase Transcripción de la vista pública celebrada el 8 de abril de 1986, en la pág. 1. El entonces Secretario del Trabajo, Juan Manuel Rivera González, también cuestionó si cualquier tipo de expresión estaría protegida, incluyendo manifestaciones sin fundamento o hechas deliberadamente con fines impropios. Véase Transcripción de la vista pública de 4 de abril de 1986. Ello llevó a que, el 12 de mayo de 1986, el entonces representante José Luciano Hernández propusiese la siguiente enmienda: “siempre que estas [las expresiones] se hagan bajo juramento y bajo apercibimiento de que de ser falsas constituirían perjurio”. Véase DIARIO DE SESIONES 14 (1986). Sin embargo, dicha enmienda tuvo una oposición tenaz de parte de los representantes González Cruz, Noriega y Santiago García, y la enmienda terminó siendo derrotada. Por otra parte, el entonces Procurador del Trabajo también planteó que el nuevo proyecto de ley no contemplaba la reinstalación como remedio para el empleado despedido en represalias y manifestó que, en ese sentido, la Ley Núm. 96 de 1956 (*Ley de salario mínimo*) concedía una mayor protección al obrero despedido. Véase Transcripción de la vista pública celebrada el 8 de abril de 1986, en la pág. 1. En esta misma línea, se expresó la Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica de Puerto Rico.

la Ley 65 de 1986 y enmendó el artículo 2 de la *Ley de despido injustificado* para “establecer que no ser[ía] justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, *relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico*”.⁸ Dicha ley también incorporó una serie de remedios no contemplados en la *Ley de despido injustificado*, para casos de despidos por represalias, tales como aquellos que tuvieran que ver con reposición en el empleo, además de una penalidad por los salarios y beneficios dejados de percibir por el empleado.⁹

Sin embargo, con el transcurso del tiempo, la Legislatura entendió que el marco de aplicación y los remedios contemplados en el artículo 2 de la Ley 80 eran insuficientes para proteger a todos los trabajadores en la tenencia de su empleo. Ello, pues, al tratarse la Ley 80 de un estatuto autónomo que aplicaba únicamente a las relaciones de empleo indefinidas, existían otros tipos de empleados, como los contratados a término fijo y los provistos por compañías de empleo temporero, que carecían de dicha protección en el contexto de un despido. Asimismo, los empleados públicos no podían beneficiarse de dichas protecciones, por aplicar la Ley 80 únicamente a la esfera privada y a las corporaciones públicas que funcionan como negocios privados. Además, la actividad protegida contemplada en dicha ley se limitaba exclusivamente a colaboraciones o expresiones relacionadas a los negocios del patrono, y no a cualquier otro tipo de información. En esta misma tesitura, al ser la Ley 80 un estatuto de carácter remedial para los despidos injustificados, otro tipo de acciones adversas en el empleo (como amonestaciones, reducción de salarios, eliminación de beneficios, entre

⁸ 29 LPRA § 185b (énfasis suplido).

⁹ Como puede observarse, se incorporaron al mismo varias de las enmiendas propuestas, incluyendo las del licenciado Rivera González y la del representante Noriega. El texto final de la enmienda leía como sigue:

. . . . No se considerará despido por justa causa aquél que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico. En este último caso el empleado así despedido tendrá derecho además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.

Véase 29 LPRA § 185b. Como puede observarse, la enmienda propuesta por el licenciado Jiménez Juarbe no se aprobó, en ese momento, pues recibió una oposición masiva de varias personas, entre las que destacaron los representantes Armando Batista Montañez, David Noriega, Santiago García, y el propio Villalba. Posteriormente, el 3 de octubre de 1986, la Legislatura enmendó la referida ley para aclarar el alcance del término *expresiones* y para atender las preocupaciones levantadas por el licenciado Jiménez Juarbe y otros e incluir el lenguaje “cuando estas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley”.

otras) quedaban excluidas de su protección.¹⁰ Surgió, entonces, la necesidad de crear una ley autónoma con un campo de protección y un esquema remedial de mayor amplitud.

Así fue como, el 20 de febrero de 1991, cobró vida el *Proyecto del Senado Número 987* presentado por los senadores Miguel A. Hernández Agosto y Marco A. Rigau Jiménez. La nueva propuesta legislativa buscaba crear una causa de acción independiente, autónoma y que extendiera la protección, no solo a información relacionada con los negocios del patrono en una investigación, sino también a cualquier tipo de información que se brindara en todo tipo de procedimiento. También proponía proteger a todo tipo de empleados (públicos o privados) ante distintas acciones adversas de empleo (además del despido) y conceder remedios adicionales, tales como compensación por daños reales y emocionales, así como honorarios de abogado. Buscaba, además, establecer normas probatorias para los casos de represalias e imponer responsabilidad criminal al patrono por violar la ley.¹¹

El *Proyecto de Senado Número 987* también atendía la preocupación levantada aproximadamente cinco años antes por el licenciado Jiménez Juarbe, a los fines de excluir de la protección contra las represalias, las expresiones de carácter difamatorio o que constituyesen información privilegiada según nuestras leyes.¹² De esta manera, un empleado que acudiese a uno de estos foros a difamar a su patrono o a revelar información de carácter privilegiado, podía ser objeto de acción disciplinaria.¹³

El *Proyecto del Senado Número 987* contenía una exposición de motivos y seis artículos. El quinto de esos artículos constituía una enmienda al artículo 2 de la Ley 80, la cual tenía como fin atemperar el tipo de conducta protegida reconocida, en ese momento, en la *Ley de despido injustificado* a la que se estaba reconociendo en el nuevo proyecto de ley. Es decir, enmendaba la Ley 80 para ampliar la protección, no solo a información relacionada con los negocios del pa-

¹⁰ Claro está, nos referimos a actuaciones adversas que no sean parte de un patrón conducente a un despido constructivo, pues, de constituirse esto último, aplicaría la letra de la Ley 80.

¹¹ Véase Memorando del entonces Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, licenciado Ruy N. Delgado Zayas.

¹² En 1986, el licenciado Juan Manuel Rivera González también había lanzado al ruedo esta preocupación al formular la siguiente interrogante:

¿Es el propósito de la medida amparar cualquier tipo de expresión hecha por el empleado en relación con el negocio de su patrono, aunque se trate de una manifestación sin fundamento o hecha deliberadamente con fines impropios, i.e. causar daño, molestia, etc.? Obsérvese que la redacción de la medida no establece cualificación alguna en tal sentido.

[Indicar de qué fuente proviene la cita.]

¹³ Véase Memorando de Héctor Jiménez Juarbe a Comisión de lo Jurídico del Senado de Puerto Rico de 20 de marzo de 1991.

trono en una investigación, sino también a cualquier tipo de información que se brindara en todo tipo de procedimiento.

Durante la discusión y análisis del referido proyecto, se propusieron múltiples enmiendas, entre estas, que se aclarara expresamente que la protección de la medida debía extenderse a “todo tipo de empleado de la empresa privada y del gobierno, sin importar el nivel de gobierno (central o municipal) ni el tipo de agencia (agencia tradicional o corporación pública semejante a negocio o empresa privada)”,¹⁴ así como a los foros estatales y federales.¹⁵ Además, se propuso que el proyecto explicara cómo sería la interacción entre dicha pieza legislativa y otras leyes vigentes para ese momento.¹⁶ Algunas de estas enmiendas se adoptaron; otras no.

Lo que ninguna persona o entidad discutió, durante todo este proceso legislativo, fue: ¿cuál fue la intención que tuvo el legislador al incorporar, dentro del texto de una ley autónoma como lo es la Ley 115, una enmienda a la Ley 80?¹⁷ ¿Por qué, en su lugar, no derogó expresamente la sección de la Ley 80 que abordaba el tema de represalias?¹⁸ ¿Por qué, a pesar de que enmendó el artículo 2 de la Ley 80 para atemperarla a la Ley 115 en cuanto a cuál iba a ser la conducta protegida, no hizo lo mismo con respecto a los remedios que la víctima de represalias puede obtener?¹⁹

Así las cosas, el 12 de diciembre de 1991, el entonces Gobernador de Puerto Rico, licenciado Rafael Hernández Colón, firmó el *Proyecto del Senado Número 987*, el cual había sido aprobado unánimemente por la Cámara de Representantes y el Senado, convirtiéndose en la Ley 115 de ese año. De los informes emitidos por las Comisiones de lo Jurídico y de Trabajo y Asuntos del Veterano y Recursos

¹⁴ Véase Memorando del entonces Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, licenciado Ruy N. Delgado Zayas; véase además Memorando de la licenciada María S. Márquez Canals, Asesora Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

¹⁵ *Id.*

¹⁶ Véase Memorando de la licenciada María S. Márquez Canals, Asesora Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

¹⁷ El Tribunal Supremo tampoco se planteó lo anterior en la opinión de *Cordero Jiménez*.

¹⁸ El ex-Secretario del Trabajo, Ruy Delgado Zayas, había planteado, en ese momento, que “[e]ntend[ía] que la enmienda a la Ley 80 deb[ía] procurarse en un proyecto de ley separado; así, no tendríamos una ley con todos los visos de una nueva ley pero que se mezcla con una enmienda a otra nueva ley”. [Indíquese fuente de la cita.]

¹⁹ Como puede observarse, bajo la Ley 115 y la Ley 80, los obreros tienen derecho a ser restituidos inmediatamente en el empleo y a recibir los salarios y beneficios dejados de devengar. Sin embargo, bajo la Ley 115 se proveen otros remedios que no fueron incluidos en la enmienda al artículo 2 de la Ley 80, entre estos, compensación por los daños reales sufridos, las angustias mentales y honorarios de abogado. Una explicación lógica a esta situación puede ser que el legislador entendió innecesario proveer remedios adicionales bajo la Ley 80, en vista de que la misma contempla el pago de una mesada. De haber sido este el propósito, sería inexorable la conclusión de que el legislador quiso mantener con vida propia el artículo 2 de la Ley 80 y aplicarlo a una relación de empleo específica, a saber, la del empleo a tiempo indeterminado en el contexto del despido efectuado por una empresa privada o pública que funcione como tal.

Humanos del Senado, se desprende diáfamanamente que la Legislatura recomendó la aprobación del proyecto porque quería “proteger a cualquier tipo de empleado sin distinción de puesto o empresa de manera que el mismo será de aplicación contra todo tipo de patrono”.²⁰ Asimismo, de la exposición de motivos de la referida ley, surge que la misma fue creada con el propósito de ratificar y confirmar la política pública de alta estima a la protección de los derechos de los trabajadores. En específico, establecer, como política pública del Gobierno de Puerto Rico, “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”.²¹

II. CONTENIDO DE LA LEY DE REPRESALIAS

El artículo 2 de la *Ley de represalias* dispone que:

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 de Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.²²

Si un patrono toma represalias, el empleado podrá instar una acción civil en contra del mismo dentro de los tres años siguientes a la fecha en que ocurrió la violación.²³ El empleado podrá solicitar que se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, los salarios dejados de devengar y los beneficios, además de la restitución en el empleo y el cobro de honorarios de abogado.²⁴

Por otro lado, como adelantamos previamente, una de las disposiciones de la Ley 115 incluyó una enmienda al artículo 2 de la Ley 80, a los fines de establecer que:

No se considerará justa causa para el despido la colaboración o expresiones hechas por un empleado, relacionada con el negocio de su patrono ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de informa-

²⁰ Véase Informe Conjunto de las Comisiones de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos y de lo Jurídico.

²¹ Exposición de motivos, Ley de represalias contra empleado por ofrecer testimonio y causa de acción, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA §§ 194-194b (1991).

²² 29 LPRA § 194a.

²³ *Id.* § 194a(b).

²⁴ *Id.* Con respecto a los daños, la Ley 115 contempla la imposición de una doble penalidad. *Id.*

ción privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.²⁵

Obsérvese que, bajo la Ley 115 y la Ley 80, los obreros tienen derecho a ser restituidos inmediatamente en el empleo y a recibir los salarios y beneficios dejados de devengar. Sin embargo, bajo el artículo 2 de la Ley 115 se proveen otros remedios que no fueron incluidos en la enmienda al artículo 2 de la Ley 80, entre estos, como mencionamos, una compensación por los daños reales sufridos, las angustias mentales y honorarios de abogado.²⁶ Además, también podría argumentarse que la conducta que se protege bajo un estatuto y el otro es distinta.

Por otro lado, ya sea bajo la Ley 115 o bajo el artículo 2 de la Ley 80, para obtener un remedio bajo ambos estatutos, el empleado primero tiene que establecer un caso *prima facie* de represalias mediante evidencia –directa o circunstancial– que demuestre: (1) que participó en una actividad protegida, y (2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discriminación en el empleo.²⁷ Lo anterior parte de la premisa de que la acción adversa que experimentó el empleado ocurrió al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. Es decir, se requiere un elemento de contemporaneidad entre la actividad protegida y la acción de empleo adversa.²⁸

No obstante, en ocasiones, hay actos de represalias que no ocurren en una fecha cercana a la actividad protegida. Cuando esto sucede, para poder activar la presunción *prima facie*, el empleado deberá presentar elementos adicionales que constaten la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción adversa, tales como: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de inconsistencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal.²⁹

Una vez el empleado activa la presunción *juris tantum*, corresponde al patrono alegar y fundamentar que tuvo una razón legítima, no represiva, para lle-

²⁵ *Id.* § 185b. En *Adventist Health v. Mercado*, el Tribunal Supremo concluyó que la *Ley de despido injustificado* aplica exclusivamente a la empresa privada y a las corporaciones e instrumentalidades públicas que funcionen como negocios privados. *Adventist Health v. Mercado*, 171 DPR 255 (2007).

²⁶ La Ley 115 también contempla una doble penalidad que el tribunal debe imponer al cómputo de los daños. 29 LPRR § 194a(b).

²⁷ *Id.* § 194a(c). Véase también *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 511 (1997). Se ha entendido que un periodo de cuatro meses es insuficiente para demostrar proximidad temporal. Véase *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 398-99 (2011).

²⁸ Véase *Hernández v. Espinosa*, 145 DPR 248 (1998).

²⁹ *Feliciano Martes*, 182 DPR en la pág. 398.

var a cabo la acción adversa de empleo.³⁰ Si el patrono cumple con su carga probatoria, derrota la presunción activa y el peso de la prueba se revierte nuevamente al obrero-demandante.

En el tercer turno, el empleado aún puede prevalecer si demuestra que la razón dada por el patrono no es más que un pretexto para la acción represiva. Es importante destacar que el Tribunal Supremo nunca ha especificado qué, a su juicio, constituiría pretexto bajo la Ley 115. ¿Bastará con que, en el tercer turno de prueba, el obrero demuestre que la razón dada por el patrono es falsa? ¿O, en esta etapa, el empleado tendrá que brindar evidencia adicional que demuestre el ánimo represivo? Como cuestión de política pública, sería correcto exigir, en este turno, evidencia adicional de ánimo represivo. Ello le garantizaría el debido proceso de ley a todas las partes envueltas. Lo que sí resulta claro es que, en esta tercera etapa, el empleado no podrá valerse de la evidencia que le ayudó a activar la presunción para prevalecer en su reclamación de represalias.

III. INTERPRETACIÓN DE LA LEY DE REPRESALIAS

La *Ley de Represalias* y el artículo 2 de la Ley 80 han sido objeto de interpretación, en reiteradas ocasiones, por el Tribunal Supremo. En ocasiones, sus interpretaciones han sido consistentes con la letra clara y los propósitos de la ley; en otras, no. A continuación, hacemos una breve síntesis del *ratio decidendi* de cada una de sus decisiones sobre este tema para contextualizar la discusión en la opinión de *Cordero Jiménez*.

En *Hernández v. Espinosa*,³¹ el Tribunal Supremo expresó, por vez primera, cuáles son los turnos de prueba en un caso de represalias. También resolvió que, en todo caso donde se encuentre responsabilidad por represalia bajo la Ley 115 y la Ley 80, deberá restarse la mesada de la cantidad total concedida. Es decir, el obrero no puede recibir compensación por ambas.

En *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co., Inc.*,³² el Tribunal Supremo resolvió que “acudir al Fondo para acogerse a los beneficios de la Ley Núm. 45 [Ley del Fondo] es una ‘actividad protegida’ por la Ley Núm. 115”.³³ Con esta decisión, el máximo foro judicial amplió dramáticamente el marco de aplicación de la Ley e indicó, *de facto*, que una *amenaza* del empleado al patrono, con ir a uno de los

³⁰ *Id.* Además, a mi entender, el patrono puede defenderse estableciendo que no hubo acción adversa, que desconocía de la actividad protegida, que no hubo actividad protegida, que la acción no fue materialmente adversa (significativa) o que hay falta de nexo causal entre la actividad protegida y la acción de empleo adversa.

³¹ *Hernández*, 145 DPR.

³² *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 DPR 155 (2000).

³³ *Id.* en la pág. 170. En dicha ocasión, la empleada comunicó a su supervisor que iba a reportarse al Fondo del Seguro del Estado por causa de un quebranto de salud ocasionado por la inhalación de unos ácidos y solventes en el lugar de trabajo. Presuntamente, la supervisora le contestó que si lo hacía, le podía costar su trabajo.

foros protegidos, está protegida bajo la *Ley de represalias* y, que si el empleado es subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su empleo, tendrá derecho a los remedios que contempla la referida ley. Para el Tribunal Supremo, solicitar tratamiento médico en el Fondo equivale a *ofrecer testimonio* en contra del patrono.

En *Ocasio v. Kelly Servs.*,³⁴ el Tribunal Supremo concluyó que la responsabilidad por violar la Ley 115 recae sobre la compañía “que incurra en el acto sancionado por ley, ya sea la compañía de servicios temporeros o la compañía cliente, o ambas”.³⁵ Al así hacerlo, el Tribunal Supremo aplicó, por analogía, el artículo 2 de la Ley Número 26 de 22 de julio de 1992 e impuso la misma responsabilidad que tienen las compañías de servicios temporeros en los casos de discrimen y despido injustificado.³⁶

En *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*,³⁷ el Tribunal Supremo indicó que las protecciones de la Ley 115 son extensivas a los empleados municipales cuando estos acuden a proveer información ante un foro administrativo municipal.³⁸ De esta manera, el Tribunal Supremo aplicó e interpretó dicha ley, por primera vez, en el contexto del empleo público.

Posteriormente, en *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*,³⁹ el Tribunal Supremo concedió la protección de la ley a un empleado de una corporación pública que, como parte de sus funciones, preparaba informes que, posteriormente, presentaba ante una agencia federal. A esos fines, concluyó que cuando el empleado realizaba sus funciones incurría en una actividad protegida bajo la Ley 115.⁴⁰

En *Feliciano Martes v. Sheraton*,⁴¹ el Tribunal Supremo resolvió que el acto de un empleado de solicitar al patrono que llene los documentos necesarios para el obrero poder presentar su solicitud de beneficios al amparo de la Ley Número 139 de 26 de junio de 1968, también conocida como *Ley de beneficios por incapacidad temporal*,⁴² constituye una actividad protegida bajo la Ley 115, independientemente de que quien maneje el plan de beneficios sea un ente privado. Ello, pues a su juicio, el proceso de aprobación de beneficios tiene características cua-

34 *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653 (2005).

35 *Id.* en la pág. 685.

36 Ley Núm. 26 de 22 de julio de 1992, 29 LPRA § 575b (2009 & Supl. 2012).

37 *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149 (2007).

38 *Id.* en las págs. 165-66. En este caso, se trató de la Comisión para Ventilar Querellas y Asuntos de Personal del Municipio de San Juan.

39 *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345 (2009).

40 *Id.* en las págs. 367-69.

41 *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011).

42 Cabe destacar que al amparo de dicho estatuto se instituye un seguro por incapacidad no ocupacional temporal; por ello, usualmente se le llama al estatuto en cuestión *Ley de SINOT*.

si-administrativas y, por ende, podría considerarse que el obrero acude a un ente administrativo.⁴³

En *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*,⁴⁴ el Tribunal Supremo sugirió que, en el segundo turno de prueba, el patrono deberá demostrar que la acción adversa de empleo estuvo justificada, conforme a la Ley 80, y libre de todo ánimo represivo.⁴⁵ Al hacer esto, el Tribunal Supremo añadió, por *fiat judicial*, un nuevo ingrediente, hasta ese entonces, no exigido en el texto de la Ley 115.

En *Rivera Menéndez v. Action Service*,⁴⁶ por su parte, se expresó que, en el segundo turno de prueba, corresponde al patrono “articular una razón justificada que legiti[me] el despido”.⁴⁷ Al así resolver, el Tribunal Supremo se apartó del texto claro de la Ley 115 –que únicamente exige que el patrono provea una razón legítima no represiva– y descansó en lo resuelto a meses de diferencia en *Autogermana, Inc.*

Con este marco doctrinal como fondo, pasamos a la discusión del caso publicado en este término.

IV. CORDERO JIMÉNEZ V. UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Mediante opinión emitida por el juez asociado Estrella Martínez, el Tribunal Supremo resolvió que la Ley 115 aplica al sector gubernamental, incluyendo a la Universidad de Puerto Rico (UPR), sin distinción entre las instrumentalidades que operan como empresa o negocio privado y las que no operan de esa forma. Al así resolver, el máximo foro judicial rechazó que la aplicación de la *Ley de represalias* se limite al sector privado por el mero hecho de que dicha ley incluyó una enmienda a la Ley 80, la cual solo aplica al sector privado y a las corporaciones e instrumentalidades públicas que funcionan como negocios privados.

La jueza asociada Rodríguez Rodríguez concurrió con el resultado por entender que la *Ley de represalias* aplica a la UPR. Sin embargo, entendió prematuras las expresiones relacionadas a la aplicación de la ley a todo el aparato gubernamental, ya que, para ella, eso no estaba ante la consideración del Tribunal. Por su parte, la jueza asociada Pabón Charneco concurrió con el resultado sin opinión escrita; el juez presidente Hernández Denton se inhibió y el juez asociado Martínez Torres no intervino.

⁴³ *Feliciano Martes*, 182 DPR en las págs. 409-10.

⁴⁴ *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759 (2011) (sentencia).

⁴⁵ *Id.* en las págs. 167-68.

⁴⁶ *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431 (2012).

⁴⁷ *Id.* en la pág. 448.

A. Hechos

El obrero en este caso era un catedrático del recinto de Humacao de la UPR. En un algún momento, estando empleado por la referida institución universitaria, presentó un cargo por alegado discrimen ante la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés).

En su cargo de discrimen ante la referida agencia federal, el profesor sostuvo que, luego de laborar para la UPR por casi 28 años, fue discriminado por razón de edad. Sostuvo sus alegaciones en que se le asignaron menos cursos, en comparación con profesores menores que él, de menor preparación y antigüedad. Además, indicó, que estuvo sujeto a supervisión más rigurosa y que no se le asignaba la misma cantidad de trabajo u horas créditos, entre otras acciones adversas. Señaló, además, que había estado sujeto a un ambiente hostil por razón de pertenecer a dicha característica protegida.

Posteriormente, luego de finalizado el proceso ante la EEOC, el profesor presentó una querrela en contra de la UPR ante el Tribunal de Primera Instancia, al amparo de la Ley 100 de 1959, conocida como *Ley contra el discrimen en el empleo*,⁴⁸ y la Ley 115, conocida como *Ley de represalias*.

Con respecto a la causa de acción de la Ley 115, el profesor alegó que, debido a la reclamación que previamente instó ante el foro administrativo, la UPR tomó represalias contra él. Sostuvo, entre otras cosas, que su crecimiento profesional y su desempeño en los comités a los cuales pertenecía se habían visto afectados.

La UPR solicitó la desestimación parcial con perjuicio de las causas de acción de la Ley 100 y la Ley 115, y argumentó que dichas leyes no aplicaban a la UPR. El foro inferior desestimó la reclamación bajo la Ley 100, pero no así la de la Ley 115. Posteriormente, la UPR solicitó reconsideración, pero el foro primario la declaró sin lugar.

Inconforme, la UPR presentó un recurso de *certiorari*, ante el Tribunal de Apelaciones, en el cual solicitó la revisión de la denegatoria del foro primario. Reiteró que la UPR no es *patrono* bajo las disposiciones de la Ley 115, por esta ser una enmienda a la *Ley de despido injustificado*. Por su parte, el profesor solicitó la desestimación del recurso presentado bajo el fundamento de que la definición de *patrono* de la Ley 115 es amplia y abarcadora e incluye a las agencias y corporaciones del gobierno.

El foro apelativo intermedio revocó al foro primario. Concluyó que, al ser la Ley 115 una enmienda a la *Ley de despido injustificado*, esta no aplica a la UPR; en su opinión, para que la Ley 115 aplique a una instrumentalidad como la UPR, esta tiene que operar como negocio o empresa privada. Como, a su juicio, la UPR no operaba como una empresa privada, concluyó que no se le puede considerar *patrono* al amparo de la Ley 115.

⁴⁸ Ley contra el discrimen en el empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA §§ 146-151 (2009 & Supl. 2012).

Inconforme con el dictamen, el profesor solicitó al Tribunal de Apelaciones la reconsideración de la sentencia dictada. Expresó que la Ley 115 define el término *patrono* de manera clara y no excluyó a ningún sector de su aplicabilidad. La UPR se opuso a esta reconsideración. El Tribunal de Apelaciones la declaró sin lugar.

Así las cosas, el profesor compareció ante el Tribunal Supremo, mediante un recurso de *certiorari*. Señaló que había errado el Tribunal de Apelaciones al interpretar que la Ley 115 no es extensiva a todo el sector gubernamental y, por ende, no aplicaba a la UPR.

B. Análisis y aplicación

El Tribunal Supremo formuló la controversia del caso de la siguiente manera:

El presente recurso nos requiere analizar la extensión de la aplicación de la Ley Núm. 115-1991, conocida como Ley de Represalias, 29 L.P.R.A. sec. 194 *et seq.*, según enmendada. Debemos determinar si la Ley Núm. 115, *supra*, aplica a todo el sector gubernamental sin excepción, o si, por el contrario, existe alguna distinción de acuerdo a la forma en que opere la instrumentalidad. Específicamente, debemos resolver si los empleados de la Universidad de Puerto Rico están cubiertos por la Ley Núm. 115, *supra*.⁴⁹

Luego de exponer brevemente algunas de las disposiciones principales de la Ley 115 relativas a los ingredientes esenciales de la causa de acción y los remedios contemplados en el estatuto, el máximo foro judicial hizo referencia al caso de *Rivera Prudencio*, en el cual dicho foro resolvió, por primera vez, que las protecciones de la *Ley de represalias* aplican a los empleados municipales y al testimonio que estos prestasen ante un foro administrativo municipal.⁵⁰ Ello, con el fin de dar a entender, desde el inicio de la opinión, que ya previamente habían extendido la aplicación de la *Ley de represalias* a la esfera gubernamental. El Tribunal no entendió pertinente distinguir entre la operación de un municipio y la de la UPR, asunto que, a mi juicio, era importante y debía hacerse por razones que expondremos más adelante.

Posteriormente, el Tribunal Supremo analizó los fundamentos dados por el Tribunal de Apelaciones para desestimar la reclamación del profesor, a saber, la inaplicabilidad de la Ley 115 a la UPR por: (1) ser una enmienda a la Ley 80, y (2) la UPR no ser una empresa privada ni funcionar como tal.

Sobre el primero de los fundamentos, el Tribunal Supremo indicó correctamente que el *Proyecto del Senado Número 987* (el cual se convirtió en la Ley 115) no buscaba meramente enmendar la Ley 80, sino, más bien, conformar un estatuto con personalidad propia. Según el Tribunal Supremo, la exposición de moti-

⁴⁹ Cordero Jiménez v. UPR, 188 DPR 129 (2013).

⁵⁰ Véase *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149 (2007).

vos, el historial legislativo y cinco de los seis artículos de la *Ley de represalias* demuestran el carácter autónomo e independiente de la referida pieza legislativa. Por ello, concluyó que la Ley 115 creó una causa de acción independiente de la provista por la Ley 80, por lo que, a su juicio, fue incorrecta la determinación hecha por el foro apelativo intermedio acerca de que como la Ley 115 es una enmienda a la Ley 80, no debe aplicar a la UPR.

Para atender el segundo fundamento, el Tribunal Supremo examinó las definiciones que brinda el artículo 1 de la Ley 115 para los vocablos *empleado*, *patrono* y *persona*. Sobre el particular, transcribió que:

Empleado es definido como cualquier persona que preste servicios a cambio de salarios, o cualquier tipo de remuneración, mediante un contrato oral, escrito, explícito o implícito. Por su parte, *patrono*, según el articulado, es “cualquier persona que tenga uno o más empleados. Especifica su definición que el término *patrono* incluye también a los agentes del patrono. Por último, el vocablo *persona* es definido como individuo, sociedad, corporación, asociación, así como cualquier otra entidad jurídica.⁵¹

Luego de transcribirlas, el máximo foro judicial expresó, citando con aprobación lo dicho en *Rivera Prudencio*, que la falta de precisión en las definiciones que incluye la ley “podría dar ocasión a interpretaciones disímiles”.⁵² Ante esta realidad, el Tribunal Supremo entendió que debía recurrir a la intención del legislador plasmada en el historial de la ley. Sobre el particular, expresó que:

. . . La Exposición de Motivos de la ley menciona que el propósito de su creación fue dejar clara *la protección de los empleos de los trabajadores, tanto de las instrumentalidades del Estado Libre Asociado como del sector privado*. Sin embargo, en la búsqueda de la intención legislativa no debemos limitarnos a la exposición de motivos de la ley, sino que también es necesario examinar el historial legislativo.

Al examinar el historial legislativo de la Ley Núm. 115, *supra*, surge que *el alcance de la medida era extenso*. El Diario de Sesiones muestra que el proyecto tenía como primer propósito *ampliar las definiciones de empleado, patrono y persona* para que se entendiera que *la ley aplica a todo empleado, patrono o persona sin distinción de puesto, corporación o entidad*. Así lo expresó también la Comisión de Trabajo, Asuntos de Veterano y Recursos Humanos, al sostener que el proyecto iba dirigido a proteger a cualquier empleado sin distinción de puesto o empresa de manera que el mismo fuera de aplicación contra todo tipo de patrono. “La medida logra este propósito ampliando las definiciones de ‘empleado’, ‘patrono’ y ‘persona’”.

La Junta de Relaciones del Trabajo recomendó que se incluyera en la definición de *patrono* a las instrumentalidades del Estado, debido a que en la Exposición de Motivos de la ley se expresa que la legislación aplicará tanto al sector

⁵¹ *Id.* en la pág. 14 (citas omitidas).

⁵² *Id.*

privado como a las instrumentalidades del Estado Libre Asociado. Por su parte, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos expresó que, dado que las definiciones de *empleado* y *patrono* que se incluyeron en el proyecto de Ley no hacen exclusión alguna, entendía que la ley especial aplicaría tanto al empleado común como a los profesionales, administrativos y ejecutivos. Además, concluyó que la aplicación era a todo tipo de empleado de la empresa privada y del gobierno (central o municipal), sin importar el tipo de agencia (agencia tradicional o corporación pública semejante a negocio o empresa privada). Señalaron que, si la intención de la medida no fuere de esta forma, correspondía hacer las aclaraciones de rigor. Sin embargo, el Proyecto quedó aprobado con las definiciones amplias que contenía en su inicio.

Además, no fue incluida en la Ley Núm. 115, *supra*, ninguna exclusión en cuanto a su aplicabilidad. Tampoco dispone esta ley una distinción entre empleados de instrumentalidades del gobierno de acuerdo a si éstas funcionan como empresa o negocio privado. Ello, contrario a otras leyes laborales que distinguen expresamente en cuanto a su aplicación al sector gubernamental

. . . .

En el caso de la Ley Núm. 115, supra, ni de su texto, ni de su historial legislativo surge que se haya pretendido crear alguna distinción entre empleados de instrumentalidades del gobierno de acuerdo a si funcionan como empresa o negocio privado. Al ser la Ley Núm. 115, supra, un estatuto de carácter reparador, que está basado en la política pública de alta estima a la protección de los derechos de los trabajadores, su interpretación judicial debe ser liberal y amplia de manera que se alcancen los objetivos que la originaron. De esta manera, es garantizada la mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores. En este proceso interpretativo, toda duda en cuanto a su aplicación deberá resolverse a favor del empleado.

El propósito de esta legislación fue amplio, con el fin de establecer expresamente la protección a los empleados, tanto de instrumentalidades del gobierno como del sector privado. Esta legislación buscó promover la justicia social de la clase trabajadora y tiene como propósito su aplicación a todos los empleados, sin distinción de empresa, industria o negocio. La amplia definición fue realizada a los fines de que su cobertura se extendiera a todo empleado, sin distinción.

La aplicación que se pretendió abarcar con la Ley Núm. 115, *supra*, no alberga limitaciones en cuanto al ámbito de su extensión a una empresa, agencia o instrumentalidad en particular. Tampoco supedita su aplicación a una manera de operar la gestión a la que se dedica el patrono, sea una gestión privada o pública. Debido a su naturaleza, cualquier exclusión de un empleado a los beneficios de la legislación laboral debe ser clara y convincente. *No existiendo indicio alguno de que la intención del legislador fuera crear algún tipo de distinción, no se justifica interpretar que la misma sólo aplica a la empresa privada y a aquellas agencias del gobierno que funcionan como negocios o empresas privadas.*

*Concluimos, por tanto, que la Ley Núm. 115, supra, aplica a todos los empleados del gobierno, tanto de instrumentalidades que funcionan como negocio o empresas privadas como de aquellas que no.*⁵³

Luego de expresar lo anterior, el Tribunal Supremo concluyó palmariamente que la Ley 115 aplica a la UPR. En apoyo a ello, reiteró que la UPR es “una corporación pública creada por ley, encargada de la educación superior de Puerto Rico” y que, “por el hecho de que no funcione con ánimo de lucro,” no está exenta de la amplia protección que ofrece la *Ley de represalias*.⁵⁴ En consecuencia, el Tribunal Supremo devolvió el caso al foro primario para la continuación del litigio.

Debemos destacar que, aunque en teoría llegó al *resultado* correcto, el Tribunal Supremo no entró a analizar ¿por qué, si la intención del legislador era que la Ley 115 no hiciese distinción y aplicase a todo tipo de empleado y empresa, dejó entre sus articulados una enmienda al artículo 2 de la Ley 80? Tampoco explicó el efecto que tuvo esa enmienda en la Ley 80 ni por qué la misma no aplicaría, ante otra situación de hechos,⁵⁵ a la UPR.

¿Por qué era esto importante? Porque, si bien la Ley 80 considera como actividad protegida una conducta similar a la que se regula en la Ley 115, los remedios contemplados en la *Ley de despido injustificado*, para víctimas de represalias, son distintos.⁵⁶ Aunque bajo ambos estatutos, los obreros tienen derecho a ser restituidos inmediatamente en el empleo y a recibir los salarios y beneficios dejados de devengar, bajo la Ley 115 se proveen otros remedios que no están incluidos en el artículo 2 de la Ley 80, entre estos, compensación por los daños reales sufridos, las angustias mentales y honorarios de abogado. De igual forma, bajo la Ley 80 se contempla el pago de una mesada, remedio que no está disponible al amparo de la *Ley de represalias*.

53 *Id.* en las págs. 15-20 (citas omitidas) (énfasis suplido).

54 *Id.* en la pág. 20. Por entender que la Ley 115 aplica a todo el gobierno, el Tribunal Supremo entendió innecesario entrar a discutir si la UPR era o no una instrumentalidad o corporación pública que funcionaba como negocio privado. También dejó para una ocasión posterior, por no estar planteado ante su consideración, analizar si la Ley 80 aplica a las instrumentalidades del Gobierno que funcionen como negocio o empresa privada.

55 Nótese que el catedrático del caso de *Cordero Jiménez*, no había sido despedido, por lo que no estaba en controversia si aplicaba o no la Ley 80. Sin embargo, antes de concluir, de manera general, que la Ley 115 era la que aplicaba a la UPR, era necesario hacer la distinción de que ello no excluía la posibilidad de que, ante una reclamación de despido, la letra de la Ley 80 podía aplicar, si se determinase que es una instrumentalidad que funciona como negocio privado. Es decir, la conclusión del Tribunal me parece correcta, pero solo si ponemos en contexto las alegaciones y hechos de este caso, donde lo que se alega, como acciones adversas de empleo, son otras acciones distintas al despido del empleado. Véase *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129 (2013).

56 Obsérvese también que, mientras la Ley 115 protege el acto de “ofre[cer]” o “intent[ar] ofrecer”, la Ley 80 extiende su protección a “la colaboración o expresiones hechas”. La Ley 80 no habla del “intento” del empleado, por lo que parece ser que, incluso, la conducta protegida, bajo una ley o la otra, también puede ser distinta. Sin embargo, a través de toda la jurisprudencia, el Tribunal Supremo no ha hecho una distinción entre las protecciones que brinda cada estatuto.

Una explicación lógica y sencilla para esto podría ser que el propósito de la Ley 115 fue proteger otras situaciones no contempladas en la Ley 80. Mientras la *Ley de despido injustificado* protege contra despidos injustificados a los empleados a término indefinido que trabajan para los patronos privados o gubernamentales que funcionan como negocio privado, la Ley 115 protege ante las restantes situaciones, entiéndase por ello, otras acciones adversas (como amonestaciones, eliminación de beneficios, etcétera) que afecten no solo a empleados indefinidos, sino también a empleados a término fijo, empleados temporeros suplidos por compañías de servicios temporeros y a empleados gubernamentales de agencias y corporaciones que no funcionen como negocios privados, entre otros.

Ciertamente, del texto de la Ley 115, se desprende diáfananamente que el legislador quiso mantener con vida propia el artículo 2 de la Ley 80 y aplicarlo a una relación de empleo específica, a saber, la del empleo a tiempo indeterminado en el contexto de un despido en una empresa privada o pública que funcione como tal. Cuando el único acto por el que se reclame sea un despido, y se alegue que dicho despido fue en represalia, bien pudo haber sido la intención del legislador que la causa de acción de ese empleado indefinido se limitara a la que provee la Ley 80. Por eso, me parece incorrecta la apreciación realizada, de manera general, por la mayoría del Tribunal, cuando dijo que “[n]o existiendo indicio alguno de que la intención del legislador fuera crear algún tipo de distinción, no se justifica interpretar que la misma sólo aplica a la empresa privada y aquellas agencias del gobierno que funcionen como negocios o empresas privadas”.⁵⁷ Recalco, al legislador dejar con vida el artículo 2 de la Ley 80, y al no incluir, en el mismo, los otros remedios contemplados en la Ley 115, me parece que sí hubo una intención clara del legislador de hacer una distinción entre ambos estatutos.

Por tanto, es mi opinión que, allí donde el legislador expresó que la Ley 115 aplica a todo tipo de empleado y patrono, este quiso decir que dicho estatuto se ocupa de atender todas las relaciones y situaciones de empleo, a saber, las que están cubiertas por la Ley 80 y las que no lo están. Pero aquellas situaciones y relaciones de empleo a las que sí le aplica la Ley 80, continuarán rigiéndose por las disposiciones de dicha ley, mientras que las que no les aplica se regirán por los restantes artículos de la Ley 115. Con ello, no quiero transmitir el mensaje de que otras secciones de la Ley 115 (como, por ejemplo, la relacionada al desplazamiento de la prueba) no aplican en casos que se reclame represalias al amparo de la Ley 80. Tampoco quiero decir que no puedan haber situaciones donde, en una misma demanda o querrela, puedan concurrir reclamaciones que emanen de ambos estatutos. Pero sí me parece correcto pensar que la intención del legislador no fue extender la sección del artículo 2 de la Ley 115 –relativa a los remedios– a los casos gobernados por la *Ley de despido injustificado*.

Debido a lo anterior, a mi juicio, si se presentase nuevamente la situación del despido de un empleado de la UPR, será necesario que el Tribunal Supremo profundice y analice la naturaleza de la operación de la referida institución edu-

cativa, pues de ello dependerá cuál ley aplicará.⁵⁸ En la medida en que pretenda utilizarse el precedente de *Cordero Jiménez* para dar respuesta a esta interrogante, el mismo será insuficiente.

CONCLUSIÓN

Resulta interesante la tendencia reciente del Tribunal Supremo de publicar opiniones y sentencias sobre el tema de represalias y continuar su trayectoria expansiva sobre el texto de la ley. Quizás este interés sea producto del marcado tiempo de estrechez económica en el que vivimos y que ha acarreado la pérdida de miles de empleos. Aunque no hay estadísticas confiables sobre el particular, bien pudiese estar habiendo un incremento en los casos de represalias presentados ante las agencias y tribunales de la Isla, aun cuando los mismos sean inmeritorios. Sea cual fuere la razón, es importante que el Tribunal Supremo contextualice cada una de sus expresiones al interpretar la *Ley de represalias*, se coloque en el lugar del legislador, averigüe las circunstancias en que se redactó y que rodearon la aprobación de la misma, y examine todos los casos bajo el mismo prisma.⁵⁹ Solo así se dará a la Ley 115 aquella interpretación que logre los propósitos que tuvo el legislador, y los tribunales y litigantes tendrán certeza en cuanto a cómo manejar estos casos. En la opinión de *Cordero Jiménez* se hizo este esfuerzo, aunque, con respecto al último asunto que discutimos en la sección anterior, el mismo se quedó a medias.

⁵⁸ Véase, por ejemplo, U.P.R. v. Asoc. Pur. Profs. Universitarios, 136 DPR 335, 396-402 (1994), (donde el Tribunal Supremo trató de explicar brevemente, aunque no categóricamente, cuál era la naturaleza de la operación de la UPR). Una de las cosas planteadas en dicho caso era si la UPR era o no un *patrono* para efectos de la ley y la Constitución. El Tribunal Supremo encontró inmeritorio contestar categóricamente la pregunta en dicho caso. *Id.* en la pág. 396.

⁵⁹ Véase R. ELFRÉN BERNIER & JOSÉ A. CUEVAS SEGARRA, APROBACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS LEYES EN PUERTO RICO 259 (Luigi Abraham ed., 2da ed. 1987).