



## **PROTOCOLO PARA ATENDER QUEJAS DE REPRESALIAS**

**APROBADO EN REUNIÓN EXTRAORDINARIA  
15 DE SEPTIEMBRE 2015**



**INDICE TEMÁTICO**

<b>I.</b>	<b>TÍTULO.....</b>	<b>2</b>
<b>II.</b>	<b>BASE LEGAL.....</b>	<b>2</b>
<b>III.</b>	<b>DECLARACIÓN DE POLÍTICA.....</b>	<b>2</b>
<b>IV.</b>	<b>DEFINICIONES.....</b>	<b>4</b>
<b>V.</b>	<b>PROHIBICIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>VI.</b>	<b>DERECHOS DE LOS EMPLEADOS QUE PARTICIPEN EN UNA ACTIVIDAD PROTEGIDA.....</b>	<b>5</b>
<b>VII.</b>	<b>DEBERES DE LOS REPRESENTANTES, LOS EMPLEADOS O REPRESENTANTES EN UNA POSICIÓN DE AUTORIDAD.....</b>	<b>6</b>
<b>VIII.</b>	<b>PRODUCCIÓN Y DISPONIBILIDAD DE MATERIAL INFORMATIVOS Y ADIESTRAMIENTOS.....</b>	<b>6</b>
<b>IX.</b>	<b>SEPARABILIDAD.....</b>	<b>7</b>
<b>X.</b>	<b>CLÁUSULA DE GÉNERO.....</b>	<b>7</b>
<b>XI.</b>	<b>RESOLUCIÓN.....</b>	<b>8</b>

# **SAN RAFAEL COOPERATIVA**

## **Protocolo Para Atender Quejas de Represalias**

### **I. TÍTULO**

Este documento se identificará como el *Protocolo para Atender Quejas de Represalias por Colaborar en Procesos Investigativos o de Auditoría Llevados a cabo por la Cooperativa.*

### **II. BASE LEGAL**

Este Protocolo se adopta en el ejercicio de las facultades que nos confiere la Ley Núm. 255 de 28 de octubre de 2002, según enmendada.

### **III. DECLARACIÓN DE POLÍTICA**

Existe un amplio consenso de que la corrupción atenta contra la estabilidad y seguridad de las sociedades al socavar las instituciones y los valores de la democracia, la ética y la justicia; y al comprometer el desarrollo sostenible y el imperio de la ley<sup>1</sup>. Asimismo, imposibilita las agendas administrativas del gobierno, distorsiona los precios y las condiciones del mercado, desincentiva la inversión, aumenta la incertidumbre para realizar transacciones comerciales, incrementa los costos de operación de las empresas, promueve el estancamiento y violenta la dignidad social e individual.

La corrupción ha sido definida como el abuso del poder para obtener beneficio particular por medio del cual una persona es impulsada a actuar, de modo distinto a los estándares normativos del sistema, para beneficiar intereses particulares en detrimento del interés público o privado<sup>2</sup>. En consecuencia, la corrupción es un modo particular de ejercer influencia ilícita, ilegal e ilegítima. Esta se encuadra en referencia al mal funcionamiento de un sistema y, en particular, a su modo de tomar decisiones<sup>3</sup>. También, ha surgido un amplio consenso de que la corrupción es igualmente el producto de una conducta racional que responde a incentivos. Como tal, prospera allí donde las oportunidades de conducta corrupta son abundantes, las posibilidades de ser descubierto son pocas, y las consecuencias de la conducta ilícita son escasas o no existen<sup>4</sup>.

Ante la realidad descrita, en el ámbito internacional se han adoptado estrategias encaminadas a promover y fortalecer el desarrollo de los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción<sup>5</sup>. En lo pertinente, como parte de las estrategias, dichos tratados promueven el desarrollo de

---

<sup>1</sup> Véase el Preámbulo de la Convención contra la Corrupción de las Naciones Unidas.

<sup>2</sup> Para un detalle de lo que constituyen actos de corrupción, refiérase al Artículo VI de la Convención Interamericana contra la Corrupción.

<sup>3</sup> Véase La Hora de la Transparencia en América Latina, (enero 1997).

<sup>4</sup> Parker, Norma, Berthin, Gerardo, De Michele, Roberto y Mizrahi, Yemile. 2004. *La Corrupción en América Latina: Estudio Analítico basado en una Revisión Bibliografía y Entrevistas*, Casals & Associates.

<sup>5</sup> Véase la Convención contra la Corrupción de las Naciones Unidas y la Convención Interamericana contra la Corrupción.

## SAN RAFAEL COOPERATIVA

### Protocolo para Atender Quejas de Represalias

*sistemas para proteger a ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad ... los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico interno<sup>6</sup>; y la adopción de medidas apropiadas [...] para proteger de manera eficaz contra eventuales actos de represalia o intimidación a los testigos y peritos que presten testimonio sobre delitos tipificados con arreglo a la [...] Convención, así como, cuando proceda, a sus familiares y demás personas cercanas<sup>7</sup>.*

En armonía con la corriente internacional antes expuesta, en Puerto Rico se han aprobado tres leyes dirigidas a proteger a empleados del sector privado que denuncien actos ilegales ante determinados foros. En particular, la Ley Núm. 115 - 1991 de 20 de diciembre de 1991, conocida como “Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio”, un estatuto de carácter reparador, prohíbe el discrimen contra un empleado por ofrecer o intentar ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico. La Ley provee para que todo empleado que fuere despedido, amenazado o que fuere objeto de discrimen en el empleo por motivo de represalia, pueda instar una acción civil en contra del patrono dentro de los 3 años próximos a la fecha en que ocurrió dicha violación<sup>8</sup>. Esta Ley procura ratificar la protección de los empleos de los trabajadores, tanto de las instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico 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<sup>9</sup>. Mediante la Ley Núm. 169-2014, se enmendó la citada Ley 115 a los fines de disponer que los procedimientos internos de la empresa sea uno de los foros donde aplicará la protección de los trabajadores contra represalias por ofrecer testimonio, expresión o información.

Asimismo, se aprobó la Ley Núm. 14-2001 de 11 de abril de 2001, conocida como la *Ley de protección y compensación a personas denunciando actos de corrupción contra fondos y propiedad pública*. Esta Ley extiende las regulaciones anti discrimen a relaciones personales que no estén sujetas al marco de las

---

<sup>6</sup> Véase el Artículo III (8) de la Convención Interamericana contra la Corrupción y el Artículo 33 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

<sup>7</sup> Véase el Artículo 32 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Las represalias pueden darse en diversas modalidades, como por ejemplo, actos de hostilidad, despido arbitrario, disminución de salario, movilización intempestiva de centro de trabajo, cambios injustificados de la naturaleza del trabajo, u otros que denoten una modificación de las relaciones laborales y de subordinación no justificables. Véase el Artículo 12 del *Proyecto de Ley Modelo para Facilitar e Incentivar la Denuncia de Actos de Corrupción y Proteger a sus Denunciados y Testigos*, Departamento de Cooperación Jurídica de la Organización de Estados Americanos.

<sup>8</sup> Véase, sobre el particular, *Cintrón Díaz v. Ritz Carlton*, 162 D.P.R. 32 (2004); *Marín Kuilan v. Díaz Fastening System*, 142 D.P.R. 499 (1997). Véase también, A. Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, Ramallo Print. Bros., San Juan, 1999, 6ta Ed., pág. 250.

<sup>9</sup> *Rivera Prudencio v. Municipio de San Juan*, 170 D.P.R. 149 (2007); *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 D.P.R. 345 (2009); *Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico*, 2013 TSPR 25.

## **SAN RAFAEL COOPERATIVA**

### **Protocolo Para Atender Quejas de Represalias**

*relaciones de trabajo (empleado-patrono)<sup>10</sup>. Es decir, a proteger a personas naturales o jurídicas que no serían protegidas por las leyes Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991 y la Núm. 426 de 7 de noviembre de 2000 y que denuncien conductas ilegales constitutivas de actos de corrupción contra el Estado<sup>11</sup>*

Las Leyes antes discutidas establecen la responsabilidad civil y criminal contra cualquier patrono, público o privado, que incurra en la conducta prohibida. Los delitos se clasifican en graves.

Nos parece acertada la afirmación de que la denuncia de la conducta ilegal es ante todo un posicionamiento ético y en varios casos puede funcionar como un mecanismo administrativo de eficiencia que busca prevenir o revelar errores, accidentes o conducta contraria a la ley o los reglamentos<sup>12</sup>. El objetivo final para la protección de los informantes es asegurar su expresión libre de acuerdo a su conciencia y su ética pública. Asimismo, se persigue que las organizaciones sean más abiertas, transparentes y estén sujetas a la rendición de cuentas respecto a sus actividades ante sus empleados y los ciudadanos en general.

Por las consideraciones que anteceden, entendemos necesario adoptar este Protocolo con el objetivo de asegurar la implantación de las referidas Leyes con una coherencia administrativa que le imparta efectividad y credibilidad al proceso cuando una persona que colabora con la Cooperativa en los procesos administrativos o investigativos reclama el auxilio ante las represalias de las que sea objeto.

#### **IV. DEFINICIONES**

A los efectos de este Protocolo, los siguientes términos o frases tendrán el significado que a continuación se expresa:

1. **Actividades protegidas:** cuando 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 por la Cooperativa 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.
2. **Empleados y empleadas:** se refiere a cualquier persona que preste servicios a la Cooperativa como empleado regular, empleado temporero o a jornada parcial.

---

<sup>10</sup> Véase la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 14-2001

<sup>11</sup> Id.

<sup>12</sup> Sandoval, I, *Papel de los Informantes Internos en el Combate a la Corrupción*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2770/9.pdf>.

## **SAN RAFAEL COOPERATIVA**

### Protocolo para Atender Quejas de Represalias

3. **Empleado o representante en una posición de autoridad:** incluye al Presidente Ejecutivo, los Directores, Gerenciales que ostente cargos con autoridad ejecutiva, el Oficial de Cumplimiento o personas que ejerzan funciones de auditoría.
4. **San Rafael Cooperativa:** se refiere al nombre bajo el cual opera la Cooperativa, e incluye la oficina Central y las sucursales. Los nombres Cooperativa y San Rafael Cooperativa pueden ser utilizados de manera alterna con la misma validez para propósitos de este Protocolo.
5. **Presidente Ejecutivo:** se refiere al principal oficial ejecutivo que actúa de conformidad con las políticas institucionales adoptadas por la Junta de Directores de la Cooperativa, ejerce la representación administrativa de la Cooperativa en lo concerniente al comercio y como patrono; e implanta las políticas institucionales adoptadas por la Junta de Directores, entre otras responsabilidades.
6. **Queja:** se refiere a un escrito en el cual un empleado alegue que ha sido objeto de represalias por parte de su patrono por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información ya sea verbal o escrita ante los foros antes mencionados.

## **V. PROHIBICIÓN**

La Cooperativa no 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 por la Cooperativa, 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.

## **VI. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS QUE PARTICIPEN EN UNA ACTIVIDAD PROTEGIDA**

Todo empleado que participe en una actividad protegida tiene los siguientes derechos:

1. Ser orientado, antes de participar en una actividad protegida, sobre los derechos y actividades protegidas bajo las siguientes Leyes: Ley Núm. 115-1991 de 20 de diciembre de 1991; y la Ley Núm. 14-2001 de 11 de abril de 2001.

**SAN RAFAEL COOPERATIVA**  
Protocolo Para Atender Quejas de Represalias

2. Ser tratado con dignidad y respeto.
3. Recibir información general sobre el estado procesal de una investigación o auditoría donde ofreció o intentó ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información, siempre y cuando la divulgación no vulnere la confidencialidad de cierta información o proceso, según se establezca por ley o las normas internas de la Cooperativa.
4. Que se mantengan en reserva sus datos personales, incluyendo su teléfono y direcciones, salvo que la información sea solicitada por una entidad pública o persona con autoridad en ley para requerir esta información.
5. Que se reciba su queja en cualquier momento, durante los días hábiles de trabajo.

**VII. DEBERES DE LOS REPRESENTANTES, LOS EMPLEADOS O REPRESENTANTES EN UNA POSICION DE AUTORIDAD**

Son considerados deberes de los empleados o representantes en una posición de autoridad, los siguientes:

1. Recibir y tramitar diligentemente la queja.
2. Cumplir con las responsabilidades que se establecen en este Protocolo.
3. Comunicarle inmediatamente al Presidente Ejecutivo cualquier causa que le impida actuar, y divulgar cualquier situación de incompatibilidad o conflicto de intereses que requiera su inhibición o abstención para actuar.
4. Ejercer sus funciones en cumplimiento estricto de la ley y los reglamentos internos de la Cooperativa.
5. No difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial que ponga en riesgo la integridad de los un empleado que participe en una actividad protegida.

El incumplimiento de estos deberes, o la negligencia en las acciones prescritas, podrá conllevar que se inicien los procesos administrativos de rigor para adjudicar responsabilidad e imponer las medidas disciplinarias o correctivas que procedan.

**VIII. PRODUCCION Y DISPONIBILIDAD DE MATERIAL INFORMATIVO Y ADIESTRAMIENTOS**

1. La Cooperativa preparará un folleto informativo sobre los derechos que le asisten a los empleados que participen en una actividad protegida. Este documento cumplirá con los siguientes estándares:



## **SAN RAFAEL COOPERATIVA**

### **Protocolo para Atender Quejas de Represalias**

- a. El contenido se organizará en preguntas y respuestas redactadas en lenguaje sencillo; y cubrirá las Leyes antes indicadas y los derechos aquí enunciados.
  - b. La Gerencia identificará medidas apropiadas con el objetivo de que esta Política sea divulgada entre la población que tenga impedimento audiovisual.
2. El Departamento de Sistema de Información será responsable de coordinar la publicación de la información a través de la página electrónica de la Cooperativa (intranet).
  3. Los empleados recibirán adiestramientos sobre el alcance de la legislación local y federal y su jurisprudencia como parte del plan de adiestramientos aprobado.

#### **IX. SEPARABILIDAD**

Si cualquier artículo, apartado, párrafo, inciso, cláusula y sub-cláusula o parte de este Protocolo fuere anulado o declarado inconstitucional por un tribunal competente, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará sus restantes disposiciones y partes.

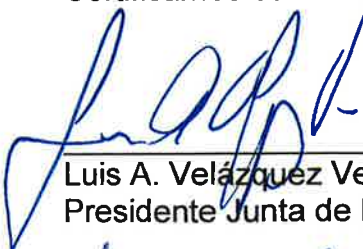
#### **X. CLÁUSULA DE GÉNERO**

La Cooperativa no discrimina por razón de género; por tanto, toda alusión al género masculino se refiere también al femenino.

**XI. RESOLUCIÓN**

La Junta de Directores de San Rafael Cooperativa, en su Reunión Extraordinaria celebrada el 15 de septiembre de 2015, adopta y aprueba este "Protocolo para Atender Quejas de Represalias". La misma tendrá vigencia inmediata.

Certificamos correcto,

  
Luis A. Velázquez Vera  
Presidente Junta de Directores

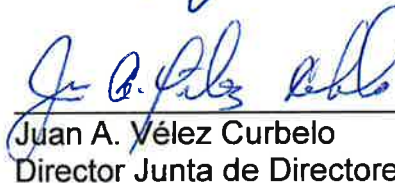
  
Jaime R. Chaves Muñoz  
Vice Presidente Junta de Directores

  
Héctor Vélez de Jesús  
Secretario Junta de Directores

  
Ana H. Cubero Alicea  
Sub Secretaria Junta de Directores

  
Rafael Mercado Ramos  
Tesorero Junta de Directores

  
Edwin A. Cortés Estremera  
Sub Tesorero Junta de Directores

  
Juan A. Vélez Curbelo  
Director Junta de Directores

  
Alejandro Vera Cruz  
Director Junta de Directores

VACANTE  
\_\_\_\_\_  
Director Junta de Directores



### **CERTIFICACIÓN**

Certifico que el Protocolo para Atender Quejas de Represalias por Colaborar en Procesos Investigativos o de Auditoría llevados a cabo por la Cooperativa cumple con la reglamentación y legislación vigente

De la revisión realizada por la Sra. Jacqueline Quintero Feliciano, Oficial de Cumplimiento, se observa que esta Política es de nueva creación.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 14 de septiembre de 2015.

Lcdo. Hiram R. Morales Lugo

