

Trabajo—Discrimen; Prohibición; Penalidades

(P. del S. 929)

[NÚM. 67]

[Aprobada en 3 de junio de 1983]

LEY

Para enmendar el título, los Artículos 1, 1-A, 2 y 6 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los fines de adicionar la prohibición de discrimen en el empleo por razón de origen nacional y extender la protección prohibiendo el discrimen por razón de edad avanzada hasta los setenta (70) años.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La política pública del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en el área de empleo es fomentar el uso máximo de los recursos humanos disponibles en la fuerza laboral del país. Por tal razón se presta una atención preponderante al problema social del discrimen en el empleo. La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, recoge los postulados de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. En el año 1975 el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos inaugura la División Antidiscrimen a los fines de implementar la ley antes mencionada, desalentando así el discrimen en el empleo tanto a aspirantes de empleo como empleados, expresamente la ley prohíbe el discrimen por razón de raza, color, sexo, edad, origen o condición social e ideas políticas y religiosas. Siendo el mismo uno de vanguardia, encontramos que no ofrece protección en el área de discrimen en el empleo por razón de origen nacional.

En la actualidad el término origen o condición social son utilizados como sinónimos y no como áreas separadas con significados distintos. Por tal razón se hace necesario incorporar a nuestra legislación el discrimen por razón de origen nacional.

En adición encontramos que es necesario que nuestra legislación esté a tono con el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendado. Dicha ley cubre el origen nacional como causa de discrimen.

En segundo lugar se propone enmendar el Artículo 6 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los fines de extender la edad de 65 años que establece la ley en relación a discrimen en el empleo por razón de edad a los setenta (70) años.

La Ley Federal "*Age Discrimination in Employment Act*" de 1967,⁵⁵ contraparte de la Ley Núm. 100 en la legislación federal establece el límite de edad de 70 años. Estudios han revelado que hay un mayor grado de discrimen en el empleo por razón de edad avanzada. Por tal razón es necesario atemperar nuestra ley a la ley federal.

Por lo tanto la Asamblea Legislativa, entiende que es conveniente y necesario a los fines antes referidos la aprobación de estas enmiendas a la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada.⁵⁶

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Sección 1.—Por la presente se enmienda el título de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada,⁵⁷ para que lea como sigue:

"Para proteger a los empleados y aspirantes a empleo contra discrimenes de los patronos o de las organizaciones obreras, tanto en el empleo como en las oportunidades de aprendizaje y entrenamiento, por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas; definir ciertos deberes de los patronos y las organizaciones obreras; fijar los deberes y facultades del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, y de los Abogados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos e imponer responsabilidad civil y criminal por tales discrimenes."

Sección 2.—Por la presente se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada,⁵⁸ para que lea como sigue:

"Artículo 1.—

Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a

⁵⁵ Act Dic. 15, 1967, P.L. 90-202 § 12, 81 Stat. 607 as amended Apr. 6, 1978, P.L. 92-256 § 3(a), 92 Stat. 189, 190; 29 U.S.C. § 631.

⁵⁶ 29 L.P.R.A. secs. 146 a 151.

⁵⁷ Leyes de Puerto Rico, 1959, pág. 300.

⁵⁸ 29 L.P.R.A. sec. 146.

privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status como empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas del empleado o solicitante de empleo: (a) incurrirá en responsabilidad civil (1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo; (2) o por una suma no menor de cien (100) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares, a discreción del Tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios; (3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a la suma de cien (100) dólares y, (b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa no menor de cien (100) dólares ni mayor de quinientos (500) dólares, o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

El tribunal en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto de que se trate.”

Sección 3.—Por la presente se enmienda el Artículo 1-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada,⁵⁹ para que lea como sigue:

“Artículo 1-A.—

Será ilegal de parte de cualquier patrono u organización obrera publicar o circular o permitir que se publiquen o circulen anuncios, avisos, o cualquier otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas las personas por igual, por razón de raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas, o sin justa causa, por razón de edad, o estableciendo limitaciones que excluyan a cualquier persona por razón de su raza, color, sexo, [origen] social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas o, sin justa causa, por razón de edad.

Todo patrono u organización obrera que infrinja cualquiera de las disposiciones de este artículo incurrirá en un delito menos grave (*misdeemeanor*) y convicto que fuere, será castigado con multa no menor de cien (100) dólares ni mayor de quinientos (500) dólares o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.”

⁵⁹ 29 L.P.R.A. sec. 146a.

Sección 4.—Por la presente se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada,⁶⁰ para que lea como sigue:

“Artículo 2.—

Toda organización obrera que limite, divida o clasifique su matrícula en tal forma que prive o tienda a privar a cualquier o cualesquiera de sus miembros, o a cualesquiera o cualesquiera personas que aspiren o tengan derecho a ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de empleo por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional, credo político, condición social: (a) incurrirá en responsabilidad civil (1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al miembro o personas concernidas; (2) o por una suma no menor de cien (100) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares a discreción del tribunal, si no pudieren determinar daños pecuniarios; (3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a la suma de cien (100) dólares y (b) incurrirá además, en un delito menos grave y convicto que fuere será castigado con multa no menor de cien (100) dólares ni mayor de quinientos (500) dólares o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días o ambas penas, a discreción del tribunal.

El tribunal en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las disposiciones de este artículo podrá ordenar además a la organización obrera que cese y desista del acto de que se trate.”

Sección 5.—Por la presente se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada,⁶¹ para que lea como sigue:

“Artículo 6.—Definiciones.—

Los siguientes términos, según se emplean en esta ley, tendrán el siguiente significado:

- (1) ‘Edad’ significa la edad comprendida entre la edad mínima en que legalmente se permita trabajar a los menores, de acuerdo con la ocupación o industria de que se trate, y los 70 años.
- (2)
- (3)”

⁶⁰ 29 L.P.R.A. sec. 147.

⁶¹ 29 L.P.R.A. sec. 151.

Sección 6.—Esta ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Aprobada en 3 de junio de 1983.

Empleados Públicos—Plan Médico Individual o Familiar; Selección
(P. del S. 960)

[NÚM. 68]

[Aprobada en 3 de junio de 1983]

LEY

Para enmendar el inciso (b) de la Sección 7 de la Ley Núm. 95 de 29 de junio de 1963, según enmendada, para disponer que cuando ambos cónyuges estén retirados del servicio público o uno esté retirado y el otro sea empleado público, tendrán derecho a que se le apliquen las aportaciones gubernamentales de ambos, al plan familiar médico de su selección hasta el máximo de la referida aportación gubernamental, o cada cónyuge podrá acogerse individualmente al plan individual o familiar de su preferencia.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1.—Se enmienda el inciso (b) de la Sección 7, de la Ley Núm. 95 de 29 de junio de 1963, según enmendada,⁶² para que lea como sigue:

“Sección 7.—

(a)

(b) Si el cónyuge de un empleado o pensionado trabajase en el servicio público o estuviese a su vez pensionado del servicio público cualquiera de los dos cónyuges podrá acogerse para sí y para su familia a un plan familiar de su selección, y tendrá derecho a que se le apliquen las aportaciones gubernamentales de ambos, a dicho plan hasta el máximo de la referida aportación gubernamental, o cada cónyuge podrá acogerse individualmente al plan familiar o individual de su preferencia.”

Artículo 2.—Esta ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación, excepto que el Secretario de Hacienda tendrá

⁶² 3 L.P.R.A. sec. 729g.

sesenta (60) días para modificar el reglamento a tenor con las enmiendas de esta ley. Dicho reglamento tendrá aplicación retroactiva a la fecha de aprobación de esta ley.

Aprobada en 3 de junio de 1983.

Sistema de Retiro del Gobierno—Empleados de Centrales Azucareras; Beneficios

(P. de la C. 572)

[NÚM. 69]

[Aprobada en 3 de junio de 1983]

LEY

Para hacer extensivo los beneficios del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico y sus Instrumentalidades a todos aquellos empleados administrativos no unionados de las centrales azucareras que fueron adquiridas por el Gobierno de Puerto Rico con posterioridad a 1970.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Durante los años 1970 y 1971 las centrales azucareras privadas pasaron a ser operadas por el gobierno mediante un contrato de arrendamiento suscrito a tales efectos. Más tarde, al vencimiento de dichos contratos, el gobierno decidió adquirir las mismas por compra en bien del interés público.

Al ocurrir este cambio, los empleados pasaron en forma global de un patrono privado a una empresa gubernamental. Al comenzar las operaciones bajo esta nueva condición laboral, el Estado ratificó los convenios colectivos vigentes en todas sus partes. De tal suerte, los obreros, técnicos y profesionales unionados, los cuales componían la inmensa mayoría de dichos empleados, continuaron disfrutando de los logros obtenidos por ellos en la empresa privada, incluyendo los beneficios de retiro. Sin embargo, a un grupo pequeño de empleados administrativos que no estaban unionados, no se les reconocieron los años trabajados en dichas centrales, quedándose así huérfanos de protección en todos los aspectos, incluyendo el retiro.