

de cada semana en la segunda mitad de cada uno de dichos términos.”

Sección 2.—Esta ley empezará a regir a los noventa días después de su aprobación.

*Aprobada en 30 de junio de 1959.*

(Sust. al P. del S. 331)

[NÚM. 100]

[Aprobada en 30 de junio de 1959]

### LEY

Para proteger a los empleados y aspirantes a empleo contra discrimenes de los patronos o de las organizaciones obreras por razón de edad avanzada, raza, color, religión, origen o condición social y para imponer responsabilidad civil y criminal por tales discrimenes.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El creciente desarrollo industrial y progreso económico que Puerto Rico ha logrado durante los últimos años hace necesario que su Gobierno preste atención, y, si pareciere aconsejable, se anticipe, a los problemas que de acuerdo con la experiencia obtenida en otros pueblos más intensamente desarrollados en el orden industrial tal desarrollo conlleva.

Uno de estos problemas lo constituye la práctica, que ya comienza a observarse en Puerto Rico, de discriminar en el empleo de personas por razones de edad exclusivamente.

Esta práctica, de generalizarse, como ha ocurrido en otras sociedades, tendría graves consecuencias en el orden social, y privaría a nuestra economía, de una fuente de empleos imprescindible para el futuro crecimiento de la actividad industrial puertorriqueña.

Estadísticas recopiladas en los Estados Unidos demuestran que al presente restricciones relacionadas con la edad del empleado están siendo aplicadas por los patronos en relación con el 58% de los empleos, y que, mientras 40% de las personas que solicitan empleos han cumplido 45 años de edad, tan sólo 22% de las personas aceptadas para empleo son mayores de

esa edad. Estas estadísticas demuestran claramente la magnitud que puede alcanzar tal problema en Puerto Rico de no anticiparse el Gobierno a aplicarle las medidas correctivas necesarias.

Se hace asimismo imperativo legislar para dar una eficaz protección a los trabajadores contra discrimenes por razón de raza, color, religión, origen o condición social de los empleados o aspirantes a empleo.

*Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:*

Artículo 1.—Todo patrono que despida, suspenda, reduzca el salario, rebaje en categoría, o imponga o intente imponer condiciones de trabajo más onerosas a un empleado suyo, o que rehusé emplear o reemplazar a una persona, por razón de edad avanzada, según ésta se define más adelante, raza, color, religión, origen o condición social 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.

Artículo 2.—Toda organización obrera que limite, divida o clasifique su matrícula en tal forma que prive o tienda a privar a cualquiera o cualesquiera de sus miembros, o a cualquiera o cualesquiera personas que aspiren o tengan derecho a ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de empleo, por razón de edad avanzada, raza, color, religión, origen o 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 persona concernida; (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, convicta que fuere será castigada 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.

Artículo 3.—Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los artículos precedentes fueron cometidos en violación de esta ley cuando los mismos hayan sido realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible.

Artículo 4.—El Tribunal Superior y el Tribunal de Distrito tendrán jurisdicción original concurrente en los casos que surgieren bajo esta ley. Las reclamaciones civiles podrán tramitarse por acción ordinaria o mediante el procedimiento de querrela establecido por la Ley Núm. 10 de 14 de noviembre de 1917, según ha sido o fuere posteriormente enmendada.

Podrán acumularse en una sola acción las reclamaciones que tuvieren varios o todos los trabajadores o empleados o aspirantes a empleo contra un patrono común o una organización obrera común.

El Secretario del Trabajo podrá demandar, a iniciativa propia o a instancia de uno o más trabajadores o empleados o aspirantes a empleo con interés en el asunto, y en representación y para beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, el pago de cualquier suma que se les adeude o el cumplimiento de cualquier derecho conferido por esta ley. Cualquier obrero o empleado o aspirante a empleo con interés en la acción podrá intervenir en todo pleito que así se promueva por el Secretario del Trabajo, quien igualmente podrá intervenir en toda acción que cualquier trabajador o empleado o aspirante a empleo interponga bajo los términos de esta ley.

En la sentencia que se dictare contra cualquier patrono u organización obrera se le impondrán a éstos las costas y una suma razonable que nunca será menor de cien (100) dólares para honorarios de abogado, si éste no fuere uno de los abogados del Departamento del Trabajo.

Artículo 5.—Se impone al Secretario del Trabajo el deber de velar por el cumplimiento de esta ley.

Los abogados del Departamento del Trabajo podrán actuar como fiscales, con todos los poderes y autoridad de los Fiscales de Distrito, en las causas criminales que surgieren bajo las disposiciones de esta ley.

Artículo 6.—Definiciones—Los siguientes términos, según se emplean en esta ley, tendrán el siguiente significado:

1) "Edad Avanzada" significa la edad comprendida entre los 30 y 65 años.

2) "Patrono" incluye a toda persona natural o jurídica que emplee obreros, trabajadores o empleados, y al jefe, funcionario, gerente, oficial, gestor, administrador, superintendente, capataz, mayordomo, agente o representante de dicha persona natural o jurídica. Incluirá aquellas agencias o instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico que operen como negocios o empresas privadas.

3) "Organización Obrera" tiene el mismo significado y alcance del mismo término según se emplea en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, pero incluirá también a los oficiales, directores o representantes de la organización obrera.

Artículo 7.—Esta ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.

*Aprobada en 30 de junio de 1959.*

(P. del S. 398)

[NÚM. 101]

[Aprobada en 30 de junio de 1959]

LEY

Para enmendar los artículos 29 y 44-B de la Ley 6, aprobada en 30 de junio de 1936, conocida como Ley de Espíritus y Be-