

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

(b) Cualquier persona que alegue una violación a esta ley podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar, será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de esta ley.

(c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá además establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por esta ley y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

Artículo 4.—

Todo patrono que viole cualquiera de las disposiciones de esta ley incurrirá en delito grave y convicto que fuere, será sancionado con pena de multa no menor de mil (1,000) dólares ni mayor de cinco mil (5,000) dólares y/o pena de reclusión por un término fijo de tres años. De mediar circunstancias agravantes, la pena fija establecida podrá ser aumentada hasta un máximo de cinco (5) años; de mediar circunstancias atenuantes, podrá ser reducida hasta un mínimo de dos (2) años.

Artículo 5.—Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada,²⁸ para que se lea como sigue:

“Artículo 2.—

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

- (a)
- (b)

²⁸ 29 L.P.R.A. sec. 185b.

- (c)
- (d)
- (e)
- (f)

No se considerará despido por justa causa aquel 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, ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico; cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información 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.

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

Aprobada en 20 de diciembre de 1991.

Discrimen en el Empleo—Enmiendas

- (P. del S. 1001)
- (P. de la C. 1229)

[NÚM. 116]

[Aprobada en 20 de diciembre de 1991]

LEY

Esta ley tiene el propósito de enmendar la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para prohibir como una práctica discriminatoria la costumbre prevaleciente entre algunos patronos en Puerto Rico de no permitir el empleo de matrimonios en sus empresas o negocios. Dicha costumbre afecta, tanto a aspirantes a empleo como a aquellas personas ya empleadas que contraen ma-

rimonio entre sí. Al presente no existe remedio expreso en ley para conjurar una situación de tal naturaleza. La Asamblea Legislativa declara que es necesario prohibir el discrimen en el empleo por razón de matrimonio. Esta es una medida de indudable beneficio para nuestra clase trabajadora. Su promulgación contribuirá a fortalecer la política pública que informa el espíritu protector de nuestra legislación obrera. Además, constituirá una salvaguarda adicional para el matrimonio como institución básica de nuestra sociedad.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Sección 1.—Se enmienda el Artículo 1 de esta Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada,²⁹ para que se lea:

“Artículo 1.—

Todo patrono que despidiera, 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 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.

De igual modo, constituirá una práctica discriminatoria e incurrirá en la responsabilidad civil y penal antes expuesta, todo patrono que

²⁹ 29 L.P.R.A. sec. 146.

cometa cualquiera de los actos que se señalan en el primer párrafo de este artículo por razón de tratarse de una persona casada con un empleado o empleada de su empresa o negocio. Esta disposición se aplicará tanto a aspirantes a empleo como a aquellas personas ya empleadas por el patrono que contraigan matrimonio entre sí.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en aquellas situaciones en las cuales exista un claro conflicto de funciones por razón del vínculo matrimonial, que sustancialmente afecte adversamente al funcionamiento de la empresa, el patrono estará obligado a hacer un ajuste o acomodo razonable en las funciones de los empleados o aspirantes a empleo. Esta práctica será aplicable a empresas o negocios que tengan cincuenta (50) o más empleados.

Lo anterior debe hacerse de tal forma que no afecte el derecho del patrono a reglamentar razonablemente las condiciones de trabajo de matrimonios en el mismo departamento, división o facilidades físicas.

En esa determinación deberán considerarse los siguientes factores: tamaño de las facilidades físicas de la empresa y número de empleados, el organigrama, jerarquía y línea de mando, las necesidades físicas de la empresa y los problemas o dificultades específicos que suscitaría el matrimonio.

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 2.—Se enmienda el primer párrafo del Artículo 1-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada,³⁰ para que se lea:

“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, matrimonio, 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, matrimonio, origen social o

³⁰ 29 L.P.R.A. sec. 146a.

nacional, condición social, ideas políticas o religiosas o, sin justa causa, por razón de edad.

Sección 3.—Se enmienda el primer párrafo del Artículo 2 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada,³¹ para que se lea:

“Artículo 2.—

Toda organización obrera que limite, divida o clasifique su matrícula en tal forma que prive o tienda a privar a cualquiera que aspire o tenga derecho a ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de empleo por razón de edad, raza, color, religión, sexo, matrimonio, origen social o nacional, credo político, condición social:

- (a)
(b)

Sección 4.—Se enmienda el primer párrafo del Artículo 2-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada,³² para que se lea:

“Artículo 2-A.—

Todo patrono u organización obrera o comité conjunto obrero-patronal que controle programas de aprendizaje, de entrenamiento o reentrenamiento, incluyendo programas de entrenamiento en el trabajo, que discrimine contra una persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, origen o condición social, ideas políticas o religiosas, o sin justa causa por edad avanzada para ser admitido a, o empleado en, cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento:

- (a)
(b)

Sección 5.—Esta ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Aprobada en 20 de diciembre de 1991.

31 29 L.P.R.A. sec. 147.
32 29 L.P.R.A. sec. 147a.

Paradores Puertorriqueños—Protección de Distintivos (P. del S. 1025)

[NÚM. 117]

[Aprobada en 20 diciembre de 1991]

LEY

Para reconocer a la Compañía de Turismo el derecho exclusivo para utilizar símbolos, palabras, logos, lemas o emblemas, el vocablo Parador y todo distintivo alusivo al Programa de Paradores Puertorriqueños, Inc., prohibir su utilización sin que medie autorización de la Compañía de Turismo, establecer acción legal para el cumplimiento de esta Ley, y para fijar penalidades.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Compañía de Turismo de Puerto Rico es una corporación pública e instrumentalidad gubernamental creada para promover, desarrollar y mejorar la industria turística.

El Programa de Paradores Puertorriqueños, Inc., corporación subsidiaria de la Compañía, se crea en virtud de la obligación de organizar programas de promoción turística que tengan como temas y objetivos principales las características distintivas de nuestro país a fin de alentar en los visitantes el interés en nuestra historia, cultura y personalidad de pueblo.

Son significativos al asunto que motiva la presente medida el preámbulo y el propósito del Reglamento de Requisitos Mínimos de Paradores Puertorriqueños, los cuales citamos a continuación:

“PREAMBULO

“La dispersión de los beneficios que reporta el turismo en toda la isla de Puerto Rico debe fomentarse a un ritmo progresivamente acelerado. Para ello han de adoptarse medidas que tiendan a incrementar nuestras atracciones para los visitantes y proveer alojamiento en el número y las condiciones tales que satisfagan adecuadamente las necesidades turísticas. Resulta sumamente necesario propiciar la habilitación y la construcción de facilidades de alojamiento bajo la dirección de la Compañía de Turismo de Puerto Rico con la mayor rapidez posible y orientándose hacia aquellas regiones de mayor interés turístico por su gran belleza natural o su valor histórico cultural, o dictadas por la conveniencia de abrir nuevas rutas que faciliten el desarrollo de nuevos destinos turísticos.