

**(P. del S. 2160)**

ASAMBLEA <sup>7ma</sup> SESION  
LEGISLATIVA ORDINARIA  
Ley Núm. 232-2012  
(Aprobada en 13 de Sept de 20 12)

## LEY

Para enmendar los Artículos 1, 1<sup>a</sup>, 2, 2<sup>a</sup>, añadir los incisos (7), (8) y (9) al Artículo 6 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para incluir el discrimen por razón de ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano. Definir militar, ex-militar y veterano.

### EXPOSICION DE MOTIVOS

La Constitución de Puerto Rico establece en su Carta de Derechos, Artículo II, Sección I, que la dignidad del ser humano es inviolable; que todos los hombres son iguales ante la Ley; que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas, y que tanto las leyes como el sistema de instrucción pública, encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.

Para cumplir con la disposición constitucional antes citada, el 30 de junio de 1959 se aprobó la Ley Núm. 100, supra, según enmendada, mejor conocida como la "Ley Contra el Discrimen en el Empleo de 1959", con el propósito de proteger a los empleados y aspirantes a empleos contra el discrimen 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.

Actualmente la Ley Núm. 100, supra, protege a los empleados y a aspirantes contra el discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas. Sin embargo, hay una población que ha servido fiel y honrosamente en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos y también son y/o pueden ser objeto de discrimen por tal razón, tanto en el empleo como al aspirar a éste. Estas personas, al servir en las Fuerzas Armadas, no tan sólo cumplieron con una responsabilidad para con su país, sino que además, muchas de ellas, al tener que servir en diferentes conflictos bélicos, expusieron sus vidas, lo que significa el sacrificio más alto que puede hacer un ser humano.

Considerando la gesta patriótica de las personas que han servido en las Fuerzas Armadas de Estados Unidos, es imprescindible que se enfatice enérgicamente que en Puerto Rico no se tolerará ni se permitirá el discrimen contra una persona por razón de haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por condición de veterano. Se debe proteger a los empleados o aspirantes de empleo contra el discrimen de los patronos o de las organizaciones obreras por haber éstos servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por condición de veterano.

A esos efectos, esta Legislatura entiende que se debe enmendar la Ley Núm. 100, supra, a los efectos de incluir el que no se puede discriminar contra una persona por razón de haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por condición de veterano.

## DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Se enmiendan los Artículos 1, 1ª, 2 y 2ª de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los efectos de que lea como sigue:

“Art. 1 Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano.

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 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, afiliación política o ideas políticas o religiosas, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano 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 quinientos (500) dólares ni mayor de dos mil (2,000) 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 quinientos (500) dólares; e

(b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil (5,000) dólares, o cárcel por un término no 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 cometa cualquiera de los actos que se señalan en el primer párrafo de esta sección 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.

Artículo 1a.- Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, - por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano. Publicación; anuncios.

Será ilegal de parte de cualquier patrono u organización 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, afiliación política, ideas políticas o religiosas, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o sin justa causa, por razón de edad, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano o estableciendo limitaciones que excluyan a cualquier persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o, sin justa causa, por razón de edad o por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano. Todo patrono u organización obrera que infrinja cualquiera de las disposiciones de esta sección, incurrirá en un delito menos grave (*misdemeanor*) y convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil (5,000) dólares o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

Art. 2 Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano. - Discrimen por organización obrera.

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, afiliación política, credo político, condición social, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o

acecho o por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano:

(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; e

(b) incurrirá además, en un delito menos grave y convicto que fuere será castigado con multa de hasta cinco mil (5,000) dólares o cárcel por un término no 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 esta sección, podrá ordenar además a la organización obrera que cese y desista del acto de que se trate.

Art. 2ª Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano en programas de aprendizaje, entrenamiento o reentrenamiento.

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, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o sin justa causa por edad avanzada, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano para ser admitido a, o empleado en, cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento:

(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; e

(b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil (5,000) 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.- Se añaden los incisos (7), (8), y (9) al Artículo 6 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los efectos de que lea como sigue:

Art. 6...

(1)...

(2)...

(3)...

(4)...

(5)...

(6)...

(7) "Militar" significa toda persona que sirva en las Fuerzas Armadas en cualquiera de los siete (7) cuerpos uniformados del Gobierno de los Estados Unidos, entiéndase: el United States Army; el United States Marine Corps; el United States Navy; el United States Air Force; el United States Coast Guard; el United States Public Health Service Commissioned Corps; o el National Oceanic and Atmospheric Administration Commissioned Corps, y en sus entidades sucesoras en derecho. Incluirá, además, a aquellos militares, cuyo servicio en los cuerpos de reserva de las Fuerzas Armadas o la Guardia Nacional, cumpla con los requisitos dispuestos por las leyes federales vigentes. También incluirá a los jubilados de todos los componentes de las Fuerzas Armadas.

(8) "Ex Militar" significa toda persona que haya servido honorablemente en cualquiera de los siete (7) cuerpos uniformados del Gobierno de los Estados Unidos, entiéndase: el United States Army; el United States Marine Corps; el United States Navy; el United States Air Force; el United States Coast Guard; el United States Public Health Service Commissioned Corps; o el National Oceanic and Atmospheric Administration Commissioned Corps, y en sus entidades sucesoras en derecho, incluyendo a jubilados que no sean veteranos(as), según definidos en esta Ley. Incluirá, a aquellos ex militares, cuyo servicio en los cuerpos de reserva de las Fuerzas Armadas o la Guardia Nacional hayan cumplido con los requisitos dispuestos por las leyes federales vigentes.

(9) "Veterano(a)" según definido en la Ley Núm. 203-2007, según enmendada, mejor conocida como "Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI".

Artículo 3.- Esta Ley entrará en vigor inmediatamente de su aprobación.

**DEPARTAMENTO DE ESTADO**  
**Certificaciones, Reglamentos, Registro**  
**de Notarios y Venta de Leyes**  
**Certifico que es copia fiel y exacta del original**  
**Fecha: 18 de septiembre de 2012**

Firma: \_\_\_\_\_

**Eduardo Arosemena Muñoz**  
**Secretario Auxiliar de Servicios**