
Ley contra el discrimen en el empleo del 1959 **Ley Núm. 100 Aprobada el 30 de junio de 1959, según enmendada**

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 RAZON DE EDAD, RAZA, COLOR, SEXO, ORIGEN SOCIAL O NACIONAL, CONDICION SOCIAL, IDEAS POLITICAS 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.

EXPOSICION 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 apareciere 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 demuestra 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 solo 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 discriminaciones por razón de raza, color, religión, sexo, origen o condición social (Enmendado por la Ley Núm. 50 de 30 de mayo de 1972).

DECRÉTESE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Art. 1 Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social. (29 L.P.R.A. sec. 146)

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 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 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. (Enmendada en el 1972, ley 50; 1975, ley 58; 199, ley 37; 1983, ley 67; 1991, ley 10, 116; 1997, ley 121)

Art. 1a Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social - Publicación; anuncios. (29 L.P.R.A. sec. 146a)

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

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 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. (Enmendada en el 1960, ley 84; 1972, ley 50; 1975, ley 58; 1977, ley 37; 1983, ley 67; 1991, ley 116; 1997, ley 121)

Art. 2 Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social - Discrimen por organización obrera. (29 L.P.R.A. sec. 147)

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:

(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 esta sección podrá ordenar además a la organización obrera que cese y desista del acto de que se trate. (Enmendada en el 1972, ley 50; 1977, ley 37; 1983, ley 67; 1991, ley 116; 1997, ley 121)

Art. 2a Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social - Aprendizaje, entrenamiento o reentrenamiento. (29 L.P.R.A. sec. 147a)

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 sin justa causa por edad avanzada 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, 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. (Enmendada en el 1975, ley 58; 1991, ley 116; 1997, ley 121)

Art. 3 Presunciones. (29 L.P.R.A. sec. 148)

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

Art. 3a Récord e informes. (29 L.P.R.A. sec. 148a)

Todo patrono y organización obrera llevará y conservará por períodos de tiempo:

(a) récord que sean relevantes para poder determinar si se han cometido o se están cometiendo prácticas discriminatorias de empleo según están señaladas en esta ley, y

(b) rendirá informes de dichos récord, según lo determine el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos mediante reglamento aprobado al efecto, previa celebración de vista pública, para poner en vigor y hacer efectivas las disposiciones de esta ley y la implantación de las mismas. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos requerirá mediante reglamentación que cada patrono, organización obrera o comité conjunto obrero patronal que controle cualquier programa de aprendizaje y/o entrenamiento, lleve y conserve los récord que sean necesarios para la implementación de esta ley, incluyendo, pero no limitado a, una lista de solicitantes o

aspirantes a empleo que deseen participar en esos programas, incluyendo también el orden cronológico en que se recibieron las solicitudes, y le proveerá al Secretario, previa solicitud por éste, una descripción detallada de la manera en que las personas son seleccionadas para participar en los programas de aprendizaje y/o entrenamiento.

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 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. (Enmendada en el 1975, ley 58; 1977, ley 100)

Art. 4 Cumplimiento. (29 L.P.R.A. sec. 149)

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 y Recursos Humanos 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 y Recursos Humanos, 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 y Recursos Humanos. (Enmendada en el 1977, ley 100)

Art. 5 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Secretario, deberes. (29 L.P.R.A. sec. 150)

Se impone al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos el deber de velar por el cumplimiento de esta ley.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos queda autorizado para adoptar cualesquiera reglas o reglamentos que fueren necesarios:

- (a) para hacer efectiva la ejecución y propósito de esta ley, y
- (b) sin limitar la generalidad de lo antes expresado, para definir términos o vocablos usados en esta ley. Todas las reglas y reglamentos, después de haber sido aprobados por el Gobernador, y haber sido debidamente promulgados, tendrán fuerza de ley.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o su representante queda por esta ley autorizado a llevar a cabo todas las investigaciones e inspecciones que considere convenientes y necesarias a iniciativa propia o mediante querrela presentada por una persona para determinar si un patrono u organización obrera ha dejado de cumplir con las disposiciones de esta ley y hacerlas cumplir y para obtener información útil a la administración de cualquiera de sus disposiciones.

Cuando se presente una querrela por discrimen en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el término prescriptivo de un año para iniciar la acción judicial quedará interrumpido al notificársele la querrela al patrono o querrellado, siempre y cuando que la notificación se efectúe dentro de dicho término prescriptivo. Dicho término prescriptivo quedará, además, en suspenso o congelado mientras la querrela se continúe tramitando en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y no se haya notificado al querrellado la determinación del

Secretario de dicho Departamento sobre la reclamación. Si mientras se está tramitando la reclamación en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el querellante solicita que se le permita retirar la querrela o manifiesta que no desea continuar con dicho trámite, el término prescriptivo antes aludido comenzará nuevamente a partir de la fecha en que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos notifique de su determinación a las partes. En los demás casos, el término prescriptivo se interrumpirá con la reclamación extrajudicial, con la radicación de la acción judicial correspondiente o por el reconocimiento de la deuda por parte del patrono o de su agente autorizado.

Todo patrono u organización obrera así investigada, sus funcionarios, empleados, agentes y representantes, deberán presentar y facilitar al Secretario los récord, documentos o archivos bajo su dominio relativo a la materia objeto de investigación.

En el ejercicio de tales deberes y facultades, el Secretario o cualquier empleado del Departamento que él designare, queda por esta sección autorizado para celebrar vistas públicas, citar testigos, tomar juramentos, recibir testimonios y en cumplimiento de estas disposiciones podrá extender citaciones bajo apercibimiento de desacato, hacer obligatoria la comparecencia de testigos y la presentación de datos, información o evidencia documental y de cualquier otra clase y podrá, además, examinar y copiar libros, récord y cualesquiera documentos o papeles de dicho patrono u organización obrera y solicitar cualquier otra información con el objeto de cumplir las disposiciones de esta ley; y podrá, además, recurrir al Tribunal Superior de Puerto Rico en solicitud de que se ordene el cumplimiento de cualquier citación u orden emitida por el Secretario. El incumplimiento de una orden judicial declarando con lugar tal solicitud constituirá desacato al tribunal.

Por esta sección se confiere jurisdicción a las Salas del Tribunal Superior de San Juan para que, a instancia del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, expida autos de injunction y conceda cualesquiera otros remedios legales que fueren necesarios para hacer efectivos los términos de esta ley y hacer que se cumplan los reglamentos, reglas, órdenes y determinaciones que hubiera dictado el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en uso de los poderes que le confieren esta ley.

Los abogados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos 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. (Enmendada en el 1975, ley 58; 1977, ley 100; 1991, ley 10)

Art. 5-A Publicidad de compendio. (29 L.P.R.A. sec. 150a)

Todo patrono y organización obrera colocará en un sitio visible de su establecimiento un compendio que preparará y suministrará el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de las disposiciones de esta ley y de su reglamento.

Todo patrono u organización obrera que infrinja cualesquiera de las disposiciones de esta sección incurrirá en delito menos grave (misdemeanor) 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 por cada violación en que incurra. (Enmendada en el 1975, ley 58; 1977, ley 100)

Art. 6 Definiciones. (29 L.P.R.A. sec. 151)

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

- (1) "Edad" significa cualquier edad desde la edad mínima en que legalmente se permita trabajar a los menores, de acuerdo con la ocupación o industria de que se trate, sin límite alguno.
- (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, [29 LPRA secs. 61 a 76], pero incluirá también a los oficiales, directores o representantes de la organización obrera.
(Enmendada en el 1977, ley 37; 1983, ley 67; 1990, ley 32)

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

Nota: Enmiendas integradas hasta la ley Núm. 121 del 1997.