

DEPARTAMENTO DEL  
**TRABAJO**  
Y RECURSOS HUMANOS



GUÍAS DE INTERPRETACIÓN  
DE LA LEGISLACIÓN QUE PROHÍBE EL  
**DISCRIMEN**  
EN EL EMPLEO EN PUERTO RICO

---

PRIMERA EDICIÓN | 13 DE SEPTIEMBRE DE 2024



## MENSAJE DEL **SECRETARIO**

---

Es conocido que la legislación protectora del trabajo en Puerto Rico es sumamente amplia, ofreciendo una serie de protecciones adicionales a los trabajadores y añadiendo responsabilidades y deberes a los patronos del sector privado. Por ello, resulta vital el rol del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) de orientar a la ciudadanía, sean patronos o empleados, en cuanto a la legislación laboral aplicable en Puerto Rico. A los fines de expandir sobre la primera edición de las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico, publicada el 8 de mayo de 2019, en esta ocasión el DTRH publica unas guías de interpretación específicamente enfocadas en los múltiples estatutos que prohíben el discrimen en el empleo en nuestra jurisdicción.

La decisión de publicar unas Guías relacionadas a discrimen en el empleo en este momento histórico no es casualidad. Puerto Rico cuenta con la tasa de desempleo más baja desde que dicha cifra se comenzó a recopilar en el 1947. Por otro lado, y a pesar de la significativa pérdida poblacional que ha impactado a nuestra sociedad, hoy también tenemos el total de personas empleadas, el grupo trabajador y la tasa de participación laboral más alta en sobre una década. A mayor empleo y participación laboral, más necesidad de proveer recursos relacionados a potenciales prácticas discriminatorias, por lo que resulta aun más importante que el DTRH esté plenamente activo ofreciendo orientación y guías a empleados, aspirantes a empleo y patronos del sector privado. Más aun, cuando a pesar de las cifras históricamente positivas del mercado laboral, todavía hacen falta miles de trabajadores adicionales en la fuerza laboral, lo cual nos invita a reflexionar sobre la inclusión de aquellos sectores demográficos que tradicionalmente han enfrentado barreras para la igualdad de oportunidades en el empleo, muchos de los cuales están protegidos por la legislación en contra del discrimen aplicable en Puerto Rico.

La publicación de estas Guías no hubiera sido posible sin el compromiso y ardua labor realizada por las licenciadas Sandra Negrón Monge, Coralís Sosa Castellanos y Naihomy Álamo Rivera, así como el licenciado Erick Salinas Ramírez. Agradezco profundamente a todo el equipo de trabajo del DTRH, entre los cuales debo destacar a la licenciada Alexandra Salgado Colón y Marimar Alicea Torres, así como todos nuestros colaboradores por este y todos los otros logros alcanzados durante los pasados años. Cada uno de ellos contribuyó enormemente, de una forma u otra, a mejorar, transformar y modernizar los servicios que ofrece el DTRH a la ciudadanía.



Lcdo. Gabriel Maldonado-González

Secretario



## TABLA DE CONTENIDO

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN Y CONSIDERACIONES PRELIMINARES .....</b>	<b>1</b>
<b>II.</b>	<b>LA INTERPRETACIÓN DE LAS LEYES EN CONTRA DEL DISCRIMEN EN EL EMPLEO PRIVADO.....</b>	<b>5</b>
<b>III.</b>	<b>LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN EN LA CONSTITUCIÓN DE PUERTO RICO .....</b>	<b>9</b>
<b>IV.</b>	<b>LA LEY NÚM. 100.....</b>	<b>11</b>
A.	Trasfondo histórico y las categorías protegidas en la Ley Núm. 100 vigente .....	11
1.	La aprobación de la Ley Núm. 100 viabiliza la disposición constitucional en contra del discrimen 11	
2.	La evolución de las categorías protegidas bajo la Ley Núm. 100 .....	12
B.	PROHIBICIONES DE LA LEY NÚM. 100: ¿QUÉ SON ACTOS O ACCIONES DISCRIMINATORIAS?.....	15
1.	El texto de la Ley Núm. 100 .....	15
2.	Acciones adversas y actos discriminatorios bajo la legislación federal.....	17
C.	APLICABILIDAD DE LA LEY NÚM. 100 ¿A QUIÉN PROTEGE Y QUIÉN TIENE QUE CUMPLIR LA LEY ESTATAL? .....	20
D.	ASPECTOS PRELIMINARES SOBRE LA LEY NÚM. 100.....	22
1.	Jurisdicción de reclamaciones bajo la Ley Núm. 100.....	22
2.	No hay requisito de agotar remedios administrativos bajo la Ley Núm. 100.....	23
3.	El término prescriptivo de la Ley Núm. 100.....	24
4.	Los procesos de arbitraje de reclamaciones de discrimen.....	27
5.	Descubrimiento de prueba de la Ley Núm. 100 y la Ley Núm. 2 .....	33
6.	El peso de la prueba en las reclamaciones bajo la Ley Núm. 100 .....	35
a.	Esquema probatorio de <i>McDonnell Douglas</i> .....	36
7.	Las mociones dispositivas en los casos de discrimen.....	38
8.	Reclamaciones de terceros que no son la persona empleada .....	39
E.	CATEGORÍAS PROTEGIDAS BAJO LA LEY NÚM. 100 .....	41
1.	Raza y color.....	41
2.	Estilos de Cabellos .....	47
3.	Origen o condición social .....	48
4.	Origen nacional.....	52
5.	Edad .....	57
1)	Agotamiento de remedios administrativos.....	61
2)	Esquema probatorio bajo la ADEA .....	61
i.	Aplicabilidad del estándar del peso de la prueba bajo la ADEA a reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 100.....	63
6.	Ideas religiosas.....	64
7.	Ideas políticas .....	70
8.	Sexo.....	74

1)	Discrimen por embarazo bajo la PDA y la PWFA .....	88
2)	Discrimen salarial bajo el Título VII y la EPA.....	89
9.	Matrimonio .....	91
10.	Orientación sexual e identidad de género .....	93
b.	Guía para el acceso a baños a empleados transgénero.....	97
11.	Discrimen por razón de ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual y acoso.....	100
a.	Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica .....	102
12.	Discrimen por razón de ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, o por ostentar la condición de veterano .....	103
a.	Prohibición de discrimen bajo la Ley Núm. 100.....	103
e.	Discrimen en contra de los miembros de los servicios uniformados en la jurisdicción federal... 109	
1)	Esquema probatorio bajo la USERRA .....	112
i.	Aplicabilidad del estándar del peso de la prueba bajo USERRA a la Ley Núm. 100 .....	113
F.	REMEDIOS BAJO LA LEY NÚM. 100 .....	114
1.	Reposición de empleo .....	115
2.	Daños bajo la Ley Núm. 100 .....	116
a.	Daños emocionales o angustias mentales .....	117
1)	Ingresos dejados de percibir o <i>back pay</i> .....	118
4.	La doble penalidad bajo la Ley Núm. 100.....	125
5.	Se proveerá el remedio más beneficioso al empleado .....	125
6.	Los topes en daños .....	127
7.	Algunos comentarios sobre daños económicos en reclamaciones de despido por edad .....	128
8.	Honorarios de abogados en casos bajo la Ley Núm. 100.....	129
G.	Remedios bajo el Título VII.....	129
<b>V.</b>	<b>DISCRIMEN POR IMPEDIMENTO .....</b>	<b>131</b>
A.	Ley Núm. 44 .....	131
B.	ADA .....	136
1.	¿Quién se considera una persona con “discapacidad” bajo la ADA? .....	138
a.	Impedimento físico o mental .....	138
b.	Récord o historial de una discapacidad protegida .....	143
c.	Ser percibido como que se tiene un impedimento .....	144
2.	Individuo cualificado.....	145
a.	Usuarios actuales de drogas ilegales no son individuos cualificados bajo la ADA .....	148
b.	Discrimen por asociación .....	149
3.	¿Qué constituye “discrimen” bajo la ADA?.....	150
a.	Limitar, segregar o clasificar con efecto discriminatorio.....	152
b.	Contrato o asociación con efecto discriminatorio .....	154

c.	Discrimen por asociación .....	156
d.	Fallar en proveer acomodo razonable.....	157
e.	Estándares de cualificación, pruebas de empleabilidad o criterios de selección con efectos discriminatorios .....	164
f.	Selección y administración de exámenes con efecto discriminatorio.....	165
4.	Exámenes e indagaciones médicas bajo la ADA.....	168
5.	Prohibición de represalias.....	170
6.	Actividades específicas permitidas bajo la ADA.....	171
7.	Esquema probatorio en una reclamación de discrimen por razón de impedimento.....	173
8.	Procedimiento y remedios disponibles .....	174
<b>VI.</b>	<b>DISCRIMEN POR SER PACIENTE DE CANNABIS MEDICINAL .....</b>	<b>175</b>
A.	Interacción con la Ley Núm. 44 y la Ley Núm. 59-1997.....	179
B.	Consideraciones adicionales bajo la legislación federal .....	181
<b>VII.</b>	<b>DISCRIMEN POR SER UNA PERSONA VIVIENDO CON VIH.....</b>	<b>183</b>
<b>VIII.</b>	<b>DISCRIMEN POR INFORMACIÓN GENÉTICA DE LOS EMPLEADOS .....</b>	<b>186</b>
A.	Discrimen por información genética en la jurisdicción federal.....	188
<b>IX.</b>	<b>DISCRIMEN POR INFORME O HISTORIAL CREDITICIO.....</b>	<b>191</b>
A.	Protecciones bajo la legislación federal.....	192
<b>X.</b>	<b>EL HOSTIGAMIENTO EN EL LUGAR DE EMPLEO BAJO ESTATUTOS ANTIDISCRIMEN.....</b>	<b>194</b>
A.	Hostigamiento sexual .....	196
1.	Protocolo de Hostigamiento Sexual .....	199
2.	Sanciones bajo la Ley Núm. 17.....	203
B.	Hostigamiento por sexo.....	204
C.	Hostigamiento por raza.....	205
D.	Hostigamiento por color.....	205
E.	Hostigamiento por origen nacional .....	206
F.	Hostigamiento por religión .....	206
G.	Hostigamiento por edad.....	207
H.	Hostigamiento por orientación sexual e identidad de género.....	207
I.	Hostigamiento por información genética.....	209
J.	Consideraciones adicionales sobre el hostigamiento.....	209
K.	Deber y responsabilidad del patrono por el hostigamiento en el lugar de empleo y defensas.....	211
<b>XI.</b>	<b>ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO .....</b>	<b>213</b>

## I. INTRODUCCIÓN Y CONSIDERACIONES PRELIMINARES

La prohibición de discrimen en el empleo público y privado en Puerto Rico tiene un largo y profundo arraigo. A través de las décadas, la Asamblea Legislativa reiterada y repetidamente declara como política pública el rechazo y un repudio absoluto al discrimen en el lugar de empleo, tanto público como privado. En consecuencia, se han promulgado un número considerable de estatutos prohibiendo el discrimen en el taller de trabajo basado en diferentes tipos o categorías protegidas por ley. La Asamblea Legislativa, además, delegó en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH), la importantísima labor y facultad de velar por el cumplimiento de esos estatutos. Para el DTRH es de vital importancia que la ciudadanía sea consciente y conozca los derechos que le cobijan bajo las leyes laborales.

La Unidad Antidiscrimen (UAD) del DTRH es responsable de garantizar el cumplimiento de las leyes estatales y federales que prohíben el discrimen en el empleo, las cuales se discutirán en este documento. Esta dependencia investiga y media en casos de discrimen, hostigamiento y represalias bajo leyes en contra del discrimen que se detallarán en este documento. Por ejemplo, la UAD tiene la facultad de emitir hallazgos y resolver conflictos relacionados con discrimen por motivos de sexo, raza, religión, edad, origen nacional, entre otros. Además, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) la ha designado como *deferral agency*, lo que le permite actuar bajo su jurisdicción para atender querellas.

Según algunas las leyes federales, los empleados deben presentar primero sus quejas ante la EEOC o la UAD antes de recurrir a los tribunales, lo que exige agotar los remedios administrativos. Sin embargo, en el ámbito estatal, no es obligatorio agotar dichos remedios,

lo que permite a las personas acudir directamente al Tribunal de Primera Instancia. La UAD también promueve la mediación como método alternativo de resolución de conflictos y ofrece actividades educativas para sensibilizar y prevenir el discrimen en los lugares de trabajo.

Conforme con lo anterior y como muestra de nuestro compromiso con erradicar el discrimen en el empleo, publicamos estas *Guías de Interpretación de la Legislación que Prohíbe el Discrimen en el Empleo en Puerto Rico* (Guías) que exponen, de forma clara y práctica, la manera en que se interpreta la legislación de discrimen laboral en el DTRH y los derechos que cobijan a la ciudadanía en el contexto laboral. Esta no es la primera publicación que persigue ese fin. A tenor con la misión y razón de ser del DTRH, según surge de la Sección 2 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, conocida como *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico* (Ley Núm. 15),<sup>1</sup> en mayo de 2019, el DTRH publicó las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*<sup>2</sup> con el propósito de educar sobre la posición del DTRH en cuanto a las leyes laborales en el sector privado en Puerto Rico. En consecuencia, la publicación de estas Guías es la continuación y complemento de ese esfuerzo.

Reiteramos que la publicación de estas Guías emana de la facultad del Secretario de estudiar e interpretar la legislación protectora del trabajo vigente, y a la vez fomenta el cumplimiento de las leyes laborales al distribuir contenido que informa y orienta sobre los derechos que asisten a los trabajadores y las obligaciones legales de los patronos para con sus empleados.<sup>3</sup> De este modo, las Guías permitirán a los funcionarios de la agencia, así como a patronos y empleados, conocer la interpretación oficial del DTRH en torno al

---

<sup>1</sup> 3 LPRA § 305 *et seq.*

<sup>2</sup> Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico* (1<sup>era</sup> ed. 2019).

<sup>3</sup> Secciones 3(a) y 15 de la Ley Núm. 15, 3 LPRA §§ 306(a) y 321.



ordenamiento jurídico referente a los estatutos en contra del discrimen en el empleo del sector privado en Puerto Rico. Reiteramos, entonces, que el fin de las Guías es inyectar certeza al tráfico jurídico, toda vez que ayudarán a despejar dudas en torno a cómo la agencia interpreta la legislación y reglamentación que está encargada de implementar y administrar. De esta manera, estas Guías constituyen un esfuerzo que complementa otros mecanismos de orientación existentes en el DTRH, entre ellos: las Opiniones del Secretario, las Consultas de la Procuradora del Trabajo, los Memorandos del Secretario, los afiches, opúsculos, presentaciones, así como cápsulas informativas en redes sociales y otros medios. Lo anterior permite proveer las bases de una educación sobre el ámbito laboral para que cualquier patrono y empleado pueda conocer la extensión de sus derechos y obligaciones de una manera sencilla, rápida y efectiva.

Aclaremos, no obstante, que las Guías no tienen la intención de crear derechos sustantivos o procesales exigibles por terceros, pues representa un documento guía para los funcionarios del DTRH en cuanto la interpretación de la legislación laboral y, a su vez, sirve de fuente de información para patronos y empleados, de conformidad con la Sección 1.3(c) de la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*.<sup>4</sup>

Estas Guías parten de lo publicado en las Guías del año 2019, discuten los estatutos en contra del discrimen en el empleo y amplían el análisis sobre las enmiendas que introdujo

---

<sup>4</sup> En general, un documento guía es una expresión de la agencia de aplicabilidad general que, aunque carece de fuerza de ley, ofrece una aclaración o interpretación de las leyes que administra. 3 LPRA § 9603(c). Esto incluye las interpretaciones oficiales de una agencia “que se expide[n] a solicitud de parte o por iniciativa de la agencia, y se hace[n] formar parte del repertorio formal de interpretaciones de la agencia”. 3 LPRA § 9603(e). Este tipo de reglas interpretativas, entre otras cosas, “facilitan que las agencias le informen a la ciudadanía el contenido preciso de sus derechos y deberes bajo la ley administrada por esa agencia o comisión”. *Asoc. de Maestros v. Comisión*, 159 DPR 81, 94 (2003). Por su naturaleza, las reglas interpretativas, a diferencia de las reglas legislativas, no tienen que ser aprobadas mediante el procedimiento de reglamentación que exige la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*. *Id.*; 3 LPRA § 9603(m).

la Ley Núm. 4-2017, *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de Puerto Rico* (Ley Núm. 4-2017 o Reforma Laboral). Estas Guías representan una publicación que podrá ser revisada de tiempo en tiempo conforme vaya cambiando la legislación laboral, en aras de mantener a la ciudadanía en general al tanto de la interpretación de la agencia sobre aquellos cambios que, con posterioridad, se incorporen a nuestro ordenamiento.

Por último, aunque el DTRH se mantendrá vigilante para garantizar el cumplimiento con las garantías laborales que ofrece nuestro ordenamiento, reiteramos nuestra exhortación a la ciudadanía a acudir a las oficinas competentes de la agencia para recibir orientación general sobre los derechos y obligaciones que les asisten, así como cuando interesen que se investigue cualquier violación a los mismos.<sup>5</sup> De igual manera, la agencia está disponible para brindar asesoramiento a aquellos patronos, incluyendo a las pequeñas y medianas empresas, sobre los preceptos de la legislación laboral a los cuales deben ceñirse en el desempeño de sus actividades económicas. Esto ayudará a alcanzar una aplicación equitativa y uniforme de la legislación y reglamentación laboral en Puerto Rico.

---

<sup>5</sup> Secciones 11, 15 y 17 de la Ley Núm. 15, 3 LPRA §§ 317a, 321 y 321b, respectivamente.

## II. LA INTERPRETACIÓN DE LAS LEYES EN CONTRA DEL DISCRIMEN EN EL EMPLEO PRIVADO

Antes de discutir las leyes estatales en contra del discrimen en el empleo privado, resaltamos y reiteramos un aspecto que permea toda la discusión sobre las leyes antidiscrimen y de represalias en nuestro ordenamiento: a tenor con los Artículos 2.3 y 6.2 de la Ley Núm. 4-2017, las leyes estatales se interpretarán a tenor con la interpretación de las leyes federales similares.

Así, el Artículo 2.13 de la Ley Núm. 4-2017 dispone la siguiente regla de hermenéutica:

Toda ley o reglamento de Puerto Rico que regule las relaciones entre un patrono y un empleado que se refiera a un asunto similar a lo regulado por una ley aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América o un reglamento emitido al amparo de una ley federal, se interpretará de manera consistente con dichas normas federales, salvo que la ley de Puerto Rico expresamente requiera una interpretación distinta.<sup>6</sup>

En vista de lo anterior, y según expusimos en la Sección 1.3 de las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*, reiteramos que la intención de esta regla de hermenéutica es incorporar los desarrollos normativos, interpretativos y jurisprudenciales de la legislación y reglamentación federal protectora del trabajo para mantener uniformidad con el resto de las jurisdicciones con las que competimos directamente.<sup>7</sup>

La Ley Núm. 4-2017 también incorporó el Artículo 6.2, que a la par ordena interpretar las protecciones laborales relacionadas a discrimen y represalias de conformidad con las

---

<sup>6</sup> 29 LPRA § 122l. Claro está, esta regla de hermenéutica no aplicará cuando nos encontremos en situaciones en donde el legislador ha rechazado la aplicación específica de alguna norma en particular. Ese rechazo se puede manifestar a través de la adopción de una norma absolutamente contraria o a través de la modificación de alguna norma federal. En otras palabras, esta regla de hermenéutica permite llenar cualquier vacío interpretativo al establecer el acervo jurídico de referencia.

<sup>7</sup> En *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors Inc.*, 197 DPR 369, 382 (2017), se puede apreciar la inclinación del Tribunal Supremo a utilizar jurisprudencia federal para interpretar estatutos laborales análogos.

protecciones y políticas establecidas en la legislación y reglamentación federal, salvo que otra cosa se requiera por un estatuto laboral estatal en particular. El Artículo 6.2 reza:

Al aplicarse las disposiciones de cualquier ley de discrimen o represalia en el empleo, se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal, al igual que las interpretaciones judiciales de las mismas de aquellos tribunales con jurisdicción en Puerto Rico, a los fines de asegurar interpretaciones consistentes en cuanto a términos o disposiciones similares, salvo que las disposiciones de la legislación local requieran una interpretación distinta.<sup>8</sup>

En estas Guías, entonces, reiteramos y enfatizamos que esta disposición antes citada, en conjunto con el Artículo 2.13, impone el deber de verificar si determinado curso de acción es cónsono con disposiciones federales análogas, así como con interpretaciones judiciales federales de aquellas cortes con jurisdicción para adjudicar controversias en Puerto Rico. En cuanto al particular, es pertinente mencionar que, para propósitos del sistema judicial federal, la doctrina del *stare decisis* tiene una vertiente vertical de precedentes. Los precedentes verticales son esas decisiones tomadas por los tribunales apelativos y que controlan a los tribunales inferiores. Así, por ejemplo, las decisiones del Tribunal Supremo de los Estados Unidos controlan a todas las cortes federales inferiores mientras que las decisiones de los Tribunales de Circuito controlan las decisiones de los tribunales de distrito federal que están bajo ese circuito. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos repetidamente ha enfatizado la importancia de que tanto los Tribunales de Circuito como los tribunales de distrito federal adopten los precedentes verticales.<sup>9</sup>

En el caso de Puerto Rico, el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico está bajo el Tribunal de Apelaciones de Estados Unidos para el Primer Circuito. Por consiguiente, además de la jurisprudencia del Tribunal Supremo de los Estados

---

<sup>8</sup> 29 LPRA § 123a.

<sup>9</sup> Véase *Eberhart v. United States*, 546 U.S. 12, 19-20 (2005).

Unidos, dicho tribunal de distrito federal está obligado a seguir los precedentes de ese tribunal apelativo intermedio.<sup>10</sup> En consecuencia, en estas Guías haremos referencia a jurisprudencia del Tribunal de Apelaciones para el Primer Circuito y del Tribunal de Distrito para el Distrito de Puerto Rico sobre los estatutos federales similares a los estatales aquí discutidos. Ahora bien, las opiniones de otros tribunales federales de circuitos de apelaciones y de distritos, incluidas en este escrito, son también persuasivas para propósitos de la interpretación de las leyes estatales similares a las federales.

Por último, es pertinente mencionar que el mandato legislativo sobre interpretación de los estatutos antidiscrimen tomando en consideración las leyes federales no es novel. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ya había expresado y adelantado el enfoque de que las leyes estatales de empleo en contra del discrimen no debían perder de vista la interpretación de las leyes federales similares. Así, por ejemplo, nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que en un caso de represalias bajo la Ley Núm. 115-1991<sup>11</sup> surge como persuasivo el desarrollo jurisprudencial federal de una causa de acción de represalias al amparo del Título VII de la ley federal conocida como *Civil Rights Act of 1964*<sup>12</sup> (Título VII).<sup>13</sup> De la misma manera, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que la ley federal conocida como *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA, por sus siglas en inglés),<sup>14</sup> es la contraparte federal de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 (Ley Núm. 100)<sup>15</sup> para propósitos del discrimen en el empleo por razón de edad.<sup>16</sup>

---

<sup>10</sup> *Reisman v. Associated Facs. of Univ. of Maine*, 939 F.3d 409, 414 (1st Cir. 2019) (citando *United States v. Barbosa*, 896 F.3d 60, 74 (1st Cir. 2018)).

<sup>11</sup> 29 LPRA §194 *et seq.*

<sup>12</sup> 42 USC § 2000e *et seq.*

<sup>13</sup> Véase *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, 182 DPR 368 (2011).

<sup>14</sup> 29 USC § 621 *et seq.*

<sup>15</sup> 29 LPRA §146 *et seq.*

<sup>16</sup> Véanse *Ibáñez v. Molinos de P.R.*, 114 DPR 42, 50 (1983); *Díaz Fontáñez, v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 383 (2001).

Por su parte, los tribunales federales también han reconocido la similitud y analogía entre los estatutos antidiscrimen y antirepresalias estatales y federales. Así, por ejemplo, el Tribunal de Apelaciones para el Primer Circuito ha manifestado que, para todos los efectos prácticos, la Ley Núm. 100 es el equivalente al Título VII<sup>17</sup> y la ADEA.<sup>18</sup> De igual forma, el Tribunal de Apelaciones para el Primer Circuito ha reconocido la similitud entre la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985<sup>19</sup> y el Título VII, llevando a que la casuística de la ley federal se utilice para interpretar la ley local prohibiendo el discrimen por razón de género.<sup>20</sup> Expresiones similares se han hecho en cuanto al hostigamiento sexual al sostener que el derecho sustantivo de Puerto Rico sobre dicha materia está alineado con el Título VII y los precedentes de la ley federal se utilizan liberalmente al interpretar la legislación estatal.<sup>21</sup> Al igual que ha hecho el Tribunal Supremo de Puerto Rico, el Tribunal de Apelaciones para el Primer Circuito también ha reconocido que la Ley 115-1991 es simétrica en su alcance con las disposiciones antirepresalias de los estatutos federales.<sup>22</sup>

En fin, al interpretar las disposiciones de la Ley Núm. 100 y demás estatutos antidiscrimen locales, la jurisprudencia federal que interpreta los estatutos federales ha de servir de guía por el mandato de ley sobre su interpretación y, por ende, por su alto valor persuasivo.

---

<sup>17</sup> Véase *Monteagudo v. Asociación de Empleados del E.L.A.*, 554 F.3d 164, 169 n.3 (1st Cir. 2009).

<sup>18</sup> Véanse *Rivera-Rivera v. Medina & Medina, Inc.*, 898 F.3d 77 (1st Cir. 2018); *Cardona Jiménez v. Bancomercio de P.R.*, 174 F.3d 36, 42 (1st Cir. 1999); *Álvarez-Fonseca v. Pepsi Cola of P.R. Bottling Co.*, 152 F.3d 17, 28 (1st Cir. 1998); *Velázquez-Fernández v. NCE Foods, Inc.*, 476 F.3d 6, 11(1st Cir. 2007).

<sup>19</sup> 29 LPRA § 1321 *et seq.*

<sup>20</sup> Véase *Gerald v. Univ. of P.R.*, 707 F.3d 7, 28 (1st Cir. 2013).

<sup>21</sup> Véase *Rodríguez-Hernández v. Miranda-Vélez*, 132 F.3d 848, 854 (1st Cir. 1998).

<sup>22</sup> Véase *Vélez v. Janssen Ortho, LLC*, 467 F.3d 802, 809 (1st Cir. 2006).

### III. LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN EN LA CONSTITUCIÓN DE PUERTO RICO

La prohibición al discrimen por empleo, codificada a través de los múltiples estatutos antidiscrimen que habremos de discutir en estas Guías, encuentran sus raíces en la propia Constitución de Puerto Rico. La Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico dispone como principio fundamental que la dignidad del ser humano es inviolable.<sup>23</sup> Como cuestión de hecho, la sección primera de la Carta de Derechos comienza decretando que "la dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas".<sup>24</sup> Así de importante y de profundo arraigo es este principio fundamental.

El Informe de la Comisión de la Carta de Derechos evidencia que las categorías provistas en la Carta de Derechos de la Constitución responden a cualidades de carácter fortuito o accidental:

El propósito de esta sección es fijar claramente como base consustancial de todo lo que sigue el principio de la dignidad del ser humano y, como consecuencia de ésta, la igualdad esencial de todas las personas dentro de nuestro sistema constitucional. La igualdad ante la ley queda por encima de accidentes o diferencias, bien tengan su origen en la naturaleza o en la cultura. Todo discrimen o privilegio contrario a esta esencial igualdad repugna al sistema jurídico puertorriqueño. En cuanto fuera menester nuestra organización legal queda robustecida por la presente disposición constitucional, a la vez que obliga a ensanchar sus disposiciones para dar plena realización a lo aquí dispuesto.<sup>25</sup>

El Tribunal Supremo de Puerto Rico así también resalta que las categorías responden a circunstancias fortuitas, naturales y espontáneas de la humanidad y son consustanciales al

<sup>23</sup> Constitución de Puerto Rico, Artículo II.

<sup>24</sup> *Id.*

<sup>25</sup> Informe de la Comisión de la Carta de Derechos, Diario de Sesiones Tomo 4, pág. 2562.

mero hecho de ser y existir. En atención a ello, nuestra Constitución prohíbe que se utilicen esas clasificaciones para diferenciar, discriminar y excluir.<sup>26</sup>

La Comisión de la Carta de Derechos también determinó que las leyes "encarnarán estos principios" de esencial igualdad humana. Ahora bien, la Comisión señaló que estos postulados "tienen un vasto alcance cuya implementación detallada requiere acción legislativa".<sup>27</sup> Dicho de otra manera, para viabilizar el postulado y principio constitucional, se requieren de leyes que los posibiliten o habiliten.

En respuesta a este postulado constitucional es que, a través de las décadas, la Legislatura ha adoptado y enmendado múltiples leyes para prohibir el discrimen y proveer los remedios a los empleados que han sido objeto de discriminación ilegal en el empleo. En estas Guías, entonces, discutimos y analizamos las leyes aprobadas para prohibir y atender el discrimen en el lugar de empleo.

---

<sup>26</sup> *Garib Bazáin v. Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., et al.*, 204 DPR 601, 614 (2020).

<sup>27</sup> *García Pagán v. Shiley Caribbean*, 122 DPR 193, 198 (1988); 4 Diario de Sesiones de la Convención Constituyente, Sec. 1, pág. 2563 (1951).



#### IV. LA LEY NÚM. 100

Comenzamos nuestra discusión de los estatutos en contra del discrimen en el lugar del trabajo comentando la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 (Ley Núm. 100),<sup>28</sup> según enmendada. Según se detallará a continuación, a través de los años, la Ley Núm. 100 se ha convertido en un estatuto principal en la erradicación de discrimen en el empleo.

##### A. **Trasfondo histórico y las categorías protegidas en la Ley Núm. 100 vigente**

##### 1. **La aprobación de la Ley Núm. 100 viabiliza la disposición constitucional en contra del discrimen**

Tan temprano como en el año 1959, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 100, uno de los estatutos esenciales a la protección del trabajador en el sector privado. “Al aprobar la Ley Núm. 100”, nos dice el Tribunal Supremo de Puerto Rico, “la Asamblea Legislativa ratificó [los] postulados constitucionales y formuló unos remedios para poner en vigor [la] disposición de la Carta de Derechos dentro del contexto obrero-patronal”.<sup>29</sup> En esa misma línea de pensamiento, el Tribunal Supremo también ha expresado que la Ley Núm. 100 fue aprobada con el propósito de concretizar el mandato constitucional de esencial igualdad humana en el contexto obrero-patronal.<sup>30</sup>

De hecho, el Tribunal Supremo de Puerto Rico consignó que la Ley Núm. 100 “implanta la política constitucional y establece responsabilidad civil y criminal contra los patronos que discriminen en el reclutamiento, en los términos y condiciones de empleo, y despidan de tal manera a algún empleado suyo, legitimando al empleado discriminado a entablar una causa de acción en daños y perjuicios”.<sup>31</sup> Añade el Tribunal Supremo que, al

---

<sup>28</sup> 29 LPRÁ §146 *et seq.*

<sup>29</sup> *García Pagán v. Shiley Caribbean*, 122 DPR 193, 198 (1988).

<sup>30</sup> *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 69 (2008).

<sup>31</sup> *Díaz Fontáñez, v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 381 (2001).

demandar civilmente a su patrono, el trabajador víctima de discrimen, “se convierte en fiscalizador del cumplimiento de la ley y de la implantación de la política pública que promueve la esencial igualdad”.<sup>32</sup> La Ley Núm. 100, entonces, incorpora el lenguaje constitucional estableciendo en el ámbito de derecho privado laboral, no solo estos principios y postulados constitucionales, sino la responsabilidad civil y criminal para aquellos patronos privados que discriminen en el reclutamiento o en el empleo, expresamente creando una causa de acción de daños y perjuicios para el empleado discriminado.<sup>33</sup>

## 2. La evolución de las categorías protegidas bajo la Ley Núm. 100

El texto original de la Ley Núm. 100 enumeraba las siguientes categorías: edad avanzada, raza, color, religión, origen o condición social.<sup>34</sup> Debido al origen constitucional de la Ley Núm. 100, al analizar y discutir los tipos de discrimen prohibidos, o categorías, la casuística y discusión constitucional es punto de partida en aquellas instancias en que la categoría es también de origen constitucional.

Sin embargo, con el paso del tiempo, la Rama Legislativa ha estimado necesario incluir categorías adicionales que considera son vulnerables o marginadas en el ámbito laboral y, como tal, deben ser protegidas. Así, la Ley Núm. 100 ha sido enmendada para añadir categorías o tipos de discrimen prohibidos bajo su alcance más allá de las categorías que encontraron su origen en la Constitución. Estas clasificaciones adicionales incorporadas responden a consideraciones de política pública que aumentan la protección de categorías que -como sociedad- se ha reconocido merecen mayores salvaguardas contra el discrimen.

---

<sup>32</sup> *Id.*

<sup>33</sup> *Id.*

<sup>34</sup> Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, Leyes de Puerto Rico, Tercera Sesión Ordinaria, 1959.

En primer lugar, a pesar de que la propia Constitución de Puerto Rico incluye la categoría de “sexo”, al aprobarse originalmente la Ley Núm. 100, el discrimen por sexo no estaba incluido. No fue hasta el año 1972 que la Legislatura incluyó la categoría de “sexo” para prohibir el discrimen en contra de las mujeres que estaban entrando en mayores números a la fuerza laboral.<sup>35</sup>

En 1975, se enmendó la Ley Núm. 100 para incluir la categoría “ideas políticas o religiosas”.<sup>36</sup> Mediante legislación aprobada en 1977, se suprimió la palabra “avanzada” después de “por razón de edad”.<sup>37</sup> Luego, en el año 1983, se añadió el calificativo “social o nacional” a la palabra “origen” para prohibir el discrimen por extranjería.<sup>38</sup> Asimismo, esta ley de 1983 enmendó el estatuto para aumentar el máximo de la edad protegida de sesenta y cinco (65) años a setenta (70) años.<sup>39</sup> Sin embargo, en 1990 se promulgó legislación para eliminar el tope de setenta (70) años de la edad protegida.<sup>40</sup>

El Artículo 1 de la Ley Núm. 100 se enmendó en el año 1991 para prohibir el discrimen por matrimonio entre personas que trabajan o aspiran trabajar para un mismo patrono.<sup>41</sup> De otra parte, en el año 1997, la Legislatura enmendó el lenguaje de la Ley Núm. 100 para que leyera como categoría protegida bajo el estatuto la “afiliación política, ideas políticas o religiosas”.<sup>42</sup>

Posteriormente, en el año 2006, se añadió la categoría de “ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho”. En ese momento, el

---

<sup>35</sup> Ley Núm. 50 de 30 de mayo de 1972.

<sup>36</sup> Ley Núm. 58 de 22 de junio de 1975.

<sup>37</sup> Ley Núm. 37 de 7 de junio de 1977.

<sup>38</sup> Ley Núm. 67 de 3 de junio de 1983.

<sup>39</sup> *Id.*

<sup>40</sup> Ley Núm. 32 de 8 de diciembre de 1990.

<sup>41</sup> Ley Núm. 116-1991.

<sup>42</sup> Ley Núm. 121-1997.

propósito de la enmienda era reiterar la política pública en contra de a la violencia doméstica y reafirmar su repudio.<sup>43</sup>

En el 2012 y posteriormente reiterado en el 2014, se añadieron las categorías de “militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano” a la Ley Núm. 100.<sup>44</sup> Así también, en el año 2013, se incluyeron las categorías de “orientación sexual” e “identidad de género” a la Ley Núm. 100.<sup>45</sup>

Por último, en 2024, la Ley Núm. 100 se enmendó mediante la ley conocida como la *Ley Contra el Discrimen por Razón de Estilos de Cabello*, para prohibir el discrimen por tener peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares.<sup>46</sup>

En resumen, tras más de seis décadas de vigencia, actualmente la Ley Núm.100 prohíbe el discrimen por razón de:

1. Raza
2. Color
3. Origen o condición social
4. Origen nacional
5. Edad
6. Ideas religiosas
7. Afiliación o ideas políticas
8. Sexo
9. Orientación sexual
10. Identidad de género
11. Matrimonio
12. Ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho
13. Ser militar o exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, u ostentar la condición de veterano

---

<sup>43</sup> Exposición de Motivos, Ley Núm. 271-2006.

<sup>44</sup> Ley Núm. 232-2012 y Ley Núm. 104-2014.

<sup>45</sup> Ley Núm. 22-2013.

<sup>46</sup> Ley Núm. 106-2024.

14. Tener peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares

A continuación, discutimos qué prohíbe la Ley Núm. 100. Luego, se habrá de discutir asuntos específicos relacionados al desarrollo de la doctrina de la Ley Núm. 100 y su implementación. Por último, se procederá a discutir las categorías protegidas por la ley y asuntos particulares a éstas.

**B. PROHIBICIONES DE LA LEY NÚM. 100: ¿QUÉ SON ACTOS O ACCIONES DISCRIMINATORIAS?**

En términos generales, podemos expresar que el discrimen en el empleo es cuando en el lugar de trabajo se trata a una persona de manera desigual, adversa y desfavorablemente por alguna razón prohibida por ley. La Ley Núm. 100 identifica expresamente algunos actos discriminatorios que están prohibidos.

**1. El texto de la Ley Núm. 100**

El Artículo 1 de la Ley Núm. 100 vigente dictamina que incurrirá en una responsabilidad “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 ...”.<sup>47</sup> La Ley Núm. 100 también prohíbe que “se limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado”.<sup>48</sup>

Nótese, entonces, que del propio texto de la Ley Núm. 100 resulta obvio que será discrimen: (1) rehusar contratar a una persona para empleo; (2) despedir o suspender a un

---

<sup>47</sup> 29 LPRA § 146.

<sup>48</sup> *Id.*

empleado; (3) acciones discriminatorias en relación con el sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de trabajo; y (4) limitar o clasificar a sus empleados de forma que se le prive de oportunidades o afecten su estatus de empleado. Estos actos prohibidos surgen de manera expresa del propio texto de la Ley.

Claro está, para que la acción o acto del patrono se considere discrimen bajo la Ley Núm. 100, estos tienen que haber ocurrido por razón de una de las categorías protegidas o tipos de discrimen incluidos en la ley. Dicho de otra manera, no toda acción adversa o decisión que afecte los términos y condiciones de empleo se considerará discrimen para propósitos de la Ley Núm. 100, pues la protección solo aplicará si la acción adversa es motivada por razón de alguna de las categorías de discrimen prohibidas por dicho estatuto.

Además de lo anterior, la Ley Núm. 100 contiene disposiciones que establecen que un patrono que controle programas de aprendizaje, entrenamiento o reentrenamiento no puede discriminar en estos en contra de una persona por razón de las categorías incluidas en dicha ley.<sup>49</sup> Asimismo, la Ley Núm. 100 contiene prohibiciones relacionadas a la publicación o circulación de anuncios y avisos que nieguen oportunidades de empleo por razón de las categorías protegidas.<sup>50</sup>

La Ley Núm. 100 también prohíbe a 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 las categorías incluidas en dicha ley.<sup>51</sup> Además, dispone que toda organización obrera o comité conjunto obrero-patronal que controle programas de aprendizaje, entrenamiento o reentrenamiento no

---

<sup>49</sup> 29 LPRC § 147a.

<sup>50</sup> 29 LPRC § 146a.

<sup>51</sup> 29 LPRC § 147.

puede discriminar en éstos en contra de una persona por razón las categorías incluidas en la Ley Núm. 100.<sup>52</sup> Asimismo, dicho estatuto prohíbe que una organización obrera publique o circule anuncios y avisos en los cuales se nieguen oportunidades de empleo por razón de las categorías protegidas.<sup>53</sup>

## 2. Acciones adversas y actos discriminatorios bajo la legislación federal

En tanto la legislación antidiscrimen de Puerto Rico ha de ser interpretada tomando en consideración las leyes análogas federales, a continuación, se discute la doctrina de acciones adversas bajo el Título VII de la ley federal conocida como *Civil Rights Act of 1964* (Título VII).<sup>54</sup> Luego, y a manera de ejemplo, se incluyen acciones adversas que han sido reconocidas por la doctrina y jurisprudencia federal.

El Título VII hace ilegal que un patrono con quince (15) empleados o más<sup>55</sup> deje de contratar o despida a un empleado o de otra forma discrimine en contra de un individuo con respecto a su compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo basado en las categorías protegidas por el estatuto federal.<sup>56</sup> Es importante resaltar, además, que las categorías protegidas bajo el Título VII son más limitadas en comparación con la Ley Núm. 100. Así, las categorías protegidas bajo el Título VII son raza, color, religión, sexo u origen nacional.<sup>57</sup>

---

<sup>52</sup> 29 LPRA § 147a.

<sup>53</sup> 29 LPRA § 146a.

<sup>54</sup> 42 USC § 2000e *et seq.*

<sup>55</sup> Como norma general, el Título VII aplica a los patronos que hayan tenido quince (15) empleados o más durante cada día laborable en cada una de las veinte (20) semanas del año en curso o el anterior. 42 USC § 2000e. Para más información sobre que patronos están excluidos o exentos de la aplicación de este estatuto, véanse las Secciones 701 y 702 del Título VII, 42 USC § 2000e y 42 USC § 2000e-1, respectivamente.

<sup>56</sup> 42 USC § 2000e-2(a).

<sup>57</sup> *Id.*

En su parte pertinente, el Título VII dictamina que será ilegal que un patrono: (1) rehúse contratar o despida a un individuo o que de otra forma discrimine en contra de un individuo con respecto a su compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo, por la raza, color, religión, sexo u origen nacional del individuo;<sup>58</sup> o (2) limite, segregue o clasifique a sus empleados o candidatos de empleo o de que cualquier forma prive o tienda a privar a un individuo de oportunidades de empleo o que de otra forma afecte adversamente su status como empleado por la raza, color, religión, sexo u origen nacional del individuo.<sup>59</sup> Estas disposiciones son las que comúnmente se han interpretado como las prohibiciones a discrimen intencional o *disparate treatment* en la doctrina desarrollada bajo el Título VII. El discrimen intencional ocurre cuando un patrono trata a una persona menos favorablemente por razón de la categoría o rasgo protegido.<sup>60</sup>

El Título VII también permite reclamaciones bajo la modalidad de impacto desigual o *disparate impact*. Estas reclamaciones envuelven prácticas de empleo que, aunque de su faz son neutrales entre diferentes grupos, en su aplicación afectan de manera más severa a un grupo sobre otro y la práctica no se puede justificar por una necesidad de negocio.<sup>61</sup> Concebida por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en *Griggs v. Duke Power Co.*,<sup>62</sup> esta teoría de discrimen provee para que la práctica neutral de empleo de un patrono pueda ser encontrada discriminatoria sin que exista prueba de la intención subjetiva de discriminar; algo que se exige en los casos bajo la vertiente de discrimen intencional.<sup>63</sup> Ahora bien, y

---

<sup>58</sup> 42 USC § 2000e-2(a)(1).

<sup>59</sup> 42 USC § 2000e-2(a)(2).

<sup>60</sup> *Ricci v. DeStefano*, 557 U.S. 557, 577 (2009).

<sup>61</sup> *Raytheon Co. v. Hernandez*, 540 U.S. 44, 52 (2003).

<sup>62</sup> 401 U.S. 424, 91 (1971).

<sup>63</sup> El Tribunal de Apelaciones de Estados Unidos para el Primer Circuito ha expresado que esta modalidad de reclamación versa sobre discrimen no intencional en donde una política neutral de empleo tiene un impacto dispar sobre miembros de una categoría protegida. *Jones v. City of Boston*, 752 F.3d 38, 46 (1st Cir, 2014).



debido a su naturaleza, una reclamación bajo la modalidad de impacto desigual exige la alegación de unos elementos desde el mismo momento de la reclamación, requiere de prueba específica y estadística, entre otros asuntos doctrinales, que se diferencian de la manera en cuanto a cómo se presenta, se litiga y se prueba un caso de discrimen intencional.

El Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha expresado que “discriminar en contra” se refiere a que ha ocurrido un cambio “desventajoso” en los términos y condiciones de empleo.<sup>64</sup> Dicho foro judicial también ha señalado que la frase “discriminar en contra” del Título VII se refiere a diferencias en el trato que lesionan al empleado porque se le trata peor y basado en la categoría protegida.<sup>65</sup> La frase “términos y condiciones”, por su parte, no se debe considerar en el sentido limitado contractual y abarca más allá de lo económico y tangible.<sup>66</sup> A manera de ejemplo, entre otras, se han reconocido como acciones adversas discriminatorias bajo el Título VII: (1) los despidos; (2) los descensos; (3) las reducciones en paga;<sup>67</sup> (4) las transferencias de puestos independiente de que éstas no hayan causado un daño significativo;<sup>68</sup> (5) el no renovar una contratación;<sup>69</sup> (6) cambios en responsabilidades;<sup>70</sup> y (7) el rehusar contratar a una persona.<sup>71</sup>

Ahora bien, según una decisión reciente del Tribunal Supremo de los Estados Unidos, para las acciones discriminatorias que surgen del texto antidiscrimen del Título VII, a

---

<sup>64</sup> *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, 523 U.S. 75, 80 (1998).

<sup>65</sup> *Bostock v. Clayton County*, 590 U. S. 644, 658-681 (2020).

<sup>66</sup> *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, *supra*, pág. 78; *Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson*, 477 U. S. 57, 64 (1986).

<sup>67</sup> *Noviello v. City of Boston*, 398 F.3d 76, 88 (1st Cir. 2005).

<sup>68</sup> *Muldrow v. City of St. Louis*, 2024 U.S. LEXIS 1816.

<sup>69</sup> *Kassaye v. Bryant College*, 999 F.2d 603, 607 (1st Cir. 1993).

<sup>70</sup> *Cherkaoui v. City of Quincy*, 877 F.3d 14 (1st Cir. 2017).

<sup>71</sup> *Sánchez-Rodríguez v. AT&T Mobility P.R., Inc.*, 673 F.3d 1 (1st Cir. 2012).

diferencia de aquellas acciones adversas tomadas en represalias, no se requiere establecer que la acción causó un daño significativo.<sup>72</sup>

**C. APLICABILIDAD DE LA LEY NÚM. 100 ¿A QUIÉN PROTEGE Y QUIÉN TIENE QUE CUMPLIR LA LEY ESTATAL?**

El texto de la Ley Núm. 100 protege a los empleados y a los candidatos a empleo contra el discrimen por parte de patronos u organizaciones obreras.<sup>73</sup> Nótese así que el propio texto de la ley protege inclusive a personas que están solicitando empleo. En esa medida, no hay duda de que la Ley Núm. 100 no se limita a empleados actuales.

La Ley Núm. 100 aplica a entidades privadas y a aquellas agencias o instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico que operen como negocios o empresas privadas.<sup>74</sup> Para propósitos de la Ley Núm. 100, un patrono incluye a toda persona natural o jurídica que emplee obreros, trabajadores o empleados e incluye al jefe, funcionario, gerente, oficial, gestor, administrador, superintendente, capataz, mayordomo, agente o representante de dicha persona natural o jurídica.<sup>75</sup>

Con respecto a quién es el patrono responsable en una causa de acción bajo la Ley Núm. 100 entre una compañía matriz y su subsidiaria, el Tribunal Supremo ha resuelto que la compañía matriz responsable de la acción discriminatoria y la compañía subsidiaria para la cual trabajaba el perjudicado debían considerarse solidariamente responsables de los daños causados por el discrimen, aunque ambas compañías se consideren una sola entidad a los fines de dichas secciones, bien porque: (1) sus operaciones están interrelacionadas; (2) el

---

<sup>72</sup> *Muldrow v. City of St. Louis, supra*. Previo a la determinación del Tribunal Supremo de los Estados Unidos en este caso, la doctrina vigente apuntaba a que para que fuese una acción adversa tenía que ser un cambio material y no meramente algo que causaba un inconveniente o alteración de las responsabilidades de empleo. Véase *Marrero v. Goya of P.R., Inc.*, 304 F.3d 7, 23 (1st Cir. 2002).

<sup>73</sup> 29 LPRA § 146 *et seq.*

<sup>74</sup> 29 LPRA § 151(2).

<sup>75</sup> *Id.*

personal gerencial es común a ambas corporaciones; (3) existe un control conjunto de las relaciones laborales, y (4) existe una relación propietaria o control financiero conjunto; o porque la compañía matriz controla a su subsidiaria en un grado tal que la convierte en su agente o instrumento.<sup>76</sup> De igual manera, se ha decidido que los supervisores o personas naturales que incurren en actos discriminatorios en violación de ley responden en su carácter personal y de manera solidaria.<sup>77</sup>

Por otra parte, si bien está claro que la Ley Núm. 100 aplica a patronos privados, en el ámbito del servicio público, el Tribunal Supremo de Puerto Rico decidió que la Universidad de Puerto Rico no es el tipo de agencia o instrumentalidad que opera como una empresa o negocio privado a la que se refiere la definición de patrono establecida en la Ley Núm. 100.<sup>78</sup> Al así hacerlo, el Tribunal Supremo razonó que la intención legislativa fue extender la aplicación de la Ley Núm. 100 únicamente a aquellos empleados públicos cuyo patrono fuese una agencia o instrumentalidad del gobierno que operara como una empresa o negocio privado con ánimo de lucro.<sup>79</sup>

Con respecto a qué significa el término “organización obrera”, la Ley Núm. 100 dispone que dicho término tiene el mismo significado y alcance según se emplea en la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, conocida como la *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*<sup>80</sup> (Ley Núm. 130).<sup>81</sup> De conformidad con la Ley Núm. 130, una organización obrera significa “una organización de cualquier clase o cualquier agencia o comisión de representación de empleados o cualquier grupo de empleados actuando concertadamente o

---

<sup>76</sup> *Odriozola v. Superior Cosmetic Distribs. Corp.*, 116 DPR 485 (1985).

<sup>77</sup> *Véase Rosario Toledo v. Distribuidora Kikuet, Inc.*, 151 DPR 634 (2007).

<sup>78</sup> *Rivera Torres v. UPR*, 209 DPR 539 (2022).

<sup>79</sup> *Rivera Torres v. UPR*, 209 DPR 539, 552 (2022).

<sup>80</sup> 29 LPRA § 61 *et seq.*

<sup>81</sup> 29 LPRA § 151(3).

plan en el cual participen los empleados y que exista con el fin, en todo o en parte, de tratar con un patrono con respecto a quejas y agravios, disputas, salarios, tipos de paga, horas de trabajo y/o condiciones de empleo”.<sup>82</sup> Nótese, sin embargo, que en el contexto de la Ley Núm. 100, el término incluirá también a los oficiales, directores o representantes de la organización obrera.<sup>83</sup>

## **D. ASPECTOS PRELIMINARES SOBRE LA LEY NÚM. 100**

### **1. Jurisdicción de reclamaciones bajo la Ley Núm. 100**

La Asamblea Legislativa otorgó a los tribunales jurisdicción original para atender y adjudicar las reclamaciones surgidas en virtud de la Ley Núm. 100. En específico, el Art. 4 de Ley Núm. 100 dispone que: “[el] Tribunal de Primera Instancia y el Tribunal de Distrito tendrán jurisdicción original concurrente en los casos que surgieren bajo las *secs.* 146 a 151 de este título”.<sup>84</sup> De igual forma, la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que todo obrero que entienda que tiene una causa de acción bajo esta ley puede acudir en jurisdicción original a los tribunales para hacer valer tales derechos, sin necesidad de acudir previamente a otro tipo de foro.<sup>85</sup>

Además de recurrir directamente al tribunal, la persona que alega que su patrono ha incurrido en actos discriminatorios tiene la opción de presentar una querrela administrativa ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH).<sup>86</sup> La Asamblea Legislativa dispuso que el DTRH contará con un foro administrativo responsable de supervisar el cumplimiento y aplicar la legislación antidiscrimen de Puerto Rico y actuar como agencia

---

<sup>82</sup> 29 LPRÁ § 63(10).

<sup>83</sup> 29 LPRÁ § 151(3).

<sup>84</sup> 29 LPRÁ § 149.

<sup>85</sup> *Quiñones v. Asociación*, 161 DPR 668, 676-677 (2004).

<sup>86</sup> 29 LPRÁ § 150. Véase, además, *Matos Molero v. Roche Products, Inc.*, 132 DPR 470, 476-477 (1993).

delegada a fin de administrar la legislación federal que prohíbe el discrimen en el empleo.<sup>87</sup>

Con el fin de cumplir con este mandato, la Unidad Antidiscrimen del DTRH (UAD) fue creada para recibir las querellas de empleados alegando discrimen en el empleo bajo la Ley Núm. 100, entre otras leyes estatales y federales.

No obstante, el DTRH se atribuyó exclusivamente una función investigativa y conciliadora antes de las partes tener que recurrir a los tribunales para la adjudicación que allá corresponde.<sup>88</sup> Por tanto, son los tribunales los que tienen jurisdicción original para adjudicar reclamaciones de discrimen al amparo de la Ley Núm. 100.

A pesar de lo anterior, según se discute más adelante en la sección IV.D.4, una persona puede válidamente pactar con su patrono resolver controversias bajo la Ley Núm. 100 mediante el proceso de arbitraje.

## **2. No hay requisito de agotar remedios administrativos bajo la Ley Núm. 100**

Debe quedar meridianamente claro que la Ley Núm. 100 no impone a un empleado o empleada el requisito de agotar remedios administrativos antes de presentar su reclamación en un tribunal. Esto es, una reclamación bajo la Ley Núm. 100 se puede presentar original y directamente en un tribunal con jurisdicción sin necesidad de presentar una querella en la UAD u otra agencia.

Sin embargo, es importante señalar que, por el contrario, algunas de las leyes de empleo federales sí tienen requisitos de agotar remedios administrativos antes de presentar una demanda en un tribunal. Como, por ejemplo, el Título VII de la ley federal conocida

---

<sup>87</sup> 3 LPRA § 317a.

<sup>88</sup> Véanse los Arts. 8-11 del Reglamento Núm. 6236 de 21 de noviembre de 2000, conocido como el *Reglamento General de la Unidad Antidiscrimen*.

como *Civil Rights Act of 1964*<sup>89</sup> requiere que el demandante agote remedios administrativos. En consecuencia, si el empleado o aspirante a empleo va a presentar una reclamación que contiene causas de acción bajo leyes federales y leyes estatales, debe ser consciente de cualquier requisito existente de agotar remedios administrativos al amparo de cualquier estatuto federal que incluya en su demanda.

De igual forma, es de notable importancia que los términos para presentar las reclamaciones bajo estatutos federales son distintos a los de la ley estatal por lo que es importante referirse a las leyes federales aplicables para conocer sus respectivos términos prescriptivos y así evitar la prescripción de la reclamación.

### 3. El término prescriptivo de la Ley Núm. 100

Una acción de discrimen bajo la Ley Núm. 100 tiene un término prescriptivo de un (1) año.<sup>90</sup> Esto es, un empleado o aspirante a empleo tiene un (1) año desde que ocurrió el acto o acción discriminatoria para presentar su reclamación. De no hacerlo dentro de este término, su acción está prescrita. De prescribir la causa de acción, la persona afectada se ve imposibilitada de solicitar y obtener un remedio, independientemente de si la acción discriminatoria en efecto ocurrió.

La presentación de una querrela en la UAD y su notificación al patrono dentro del año interrumpe el término prescriptivo mientras dicho foro administrativo está atendiendo la controversia.<sup>91</sup> El término comienza a correr nuevamente una vez el foro notifica su acción

---

<sup>89</sup> 42 USC § 2000e *et seq.*

<sup>90</sup> 29 L.P.R.A. § 150. Cuando la Ley Núm. 100 fue aprobada en 1959 no incluía un término prescriptivo para la presentación de acciones judiciales. Ante esta laguna en la ley, en el año 1981, el Tribunal Supremo determinó que el término prescriptivo aplicable era un (1) año. Véase *Olmo v. Young & Rubicam of Puerto Rico, Inc.*, 110 DPR 740 (1981). En 1991, los Arts. 1 y 5 de la Ley Núm. 100 se enmendaron para incorporar el término prescriptivo de un (1) año. Véase Ley Núm. 10 del 31 de mayo de 1991.

<sup>91</sup> 29 LPRA § 150. Véanse *Suárez v. The Bankers Club*, 143 DPR 58 (1997); *Sec. del Trabajo v. Finetex Hosiery Co.*, 116 DPR 823 (1986). Sin embargo, se hace la salvedad de que la presentación de una querrela por

sobre la reclamación.<sup>92</sup> De manera similar, la presentación de una querrela ante la Comisión de Igualdad en las Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés), interrumpe el término prescriptivo.<sup>93</sup> El término también puede ser interrumpido mediante una reclamación extrajudicial, con la presentación de la acción judicial correspondiente o por el reconocimiento de la deuda por parte del patrono o de su agente autorizado.<sup>94</sup>

Ahora bien, en este punto resulta pertinente abordar la diferencia entre los daños sucesivos y los continuos y el efecto que tiene esta diferencia en el cómputo del término prescriptivo de la Ley Núm. 100. Los daños sucesivos son una secuencia de eventos causantes de daño que ocurren en diferentes intervalos, o momentos, y para los cuales el término prescriptivo de un (1) año corre independiente. En otras palabras, la parte perjudicada sabe al momento en que ocurre cada acto independiente que se ha causado un daño. Por ejemplo, en *Rivera Prudencio v. Mun. De San Juan*,<sup>95</sup> un caso relacionado con represalias bajo la Ley Núm. 115-1991, la controversia giraba en torno a si un daño causado por transferencias entre posiciones era continuo o sucesivo. El Tribunal Supremo decidió que cada transferencia era un daño sucesivo porque las transferencias que siguieron no eran previsibles y que la creencia de futuras transferencias era especulativa.<sup>96</sup> Bajo la teoría de daños sucesivos, cada acto tiene su propio término prescriptivo comenzando en diferentes momentos dependiendo de cuándo el perjudicado advino en conocimiento de cada acto.<sup>97</sup> La

---

discrimen ante la UAD no tendrá el efecto de congelar el término prescriptivo para solicitar remedios bajo otras leyes como la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, 29 LPRA § 185a, debido que no existe identidad de propósitos entre estos estatutos. *Díaz Santiago v. International Textiles*, 195 DPR 862, 878 (2016).

<sup>92</sup> 29 LPRA § 150.

<sup>93</sup> *Matos v. Roche Products, Inc.*, 132 DPR 470 (1993).

<sup>94</sup> 29 LPRA § 150.

<sup>95</sup> 170 DPR 149 (2007).

<sup>96</sup> *Id.*

<sup>97</sup> *Nazario Acosta v. ELA*, 159 DPR 799, 808 (2003).

teoría equivalente en el sistema federal es la doctrina de *discrete acts* o actos discretos. Ejemplos de actos discretos son amonestaciones escritas, denegatorias de traslado, evaluaciones negativas, denegatorias de solicitudes de acomodo razonable, rechazo a ser contratados o reclutados y despidos.<sup>98</sup>

Lo anterior referente a los daños sucesivos es contrario a lo que ocurre cuando se trata de daños continuos, mediante los cuales lo que serían “pequeños” o “insignificantes” eventos “se suman”. Sobre el particular, nuestro Tribunal Supremo ha identificado tres características de los daños continuos: (1) los actos negligentes o intencionales pueden ser atribuidos al mismo actor; (2) los daños causados se manifiestan sin interrupción; y (3) la naturaleza de los daños por si solos no son significativos, pero en conjunto son progresivos, unitarios y un daño en proceso.<sup>99</sup> El hostigamiento se considera como un daño continuo. Por ejemplo, en *Velázquez Ortiz*, el Tribunal Supremo decidió que un ambiente hostil causado por hostigamiento sexual era un daño continuo porque cada uno de los actos sufridos por la parte demandante, aunque aislados, estaban relacionados el uno con el otro y formaban un patrón de hostigamiento.<sup>100</sup>

Bajo la teoría de los daños continuos, el término prescriptivo comienza con el último acto u omisión intencional o negligente o cuando se produce el resultado definitivo, lo que ocurra más tarde.<sup>101</sup> Por consiguiente, el término prescriptivo para reclamaciones de

---

<sup>98</sup> *National Railroad Passenger v. Morgan*, 536 U.S. 101 (2002) (Despido, falta de promover, denegación de transferencia o negativa a contratar se consideran incidentes separados de discriminación que no forman parte de una serie de violaciones.); *Feliciano-Monroig v. AT&T Mobility Puerto Rico, Inc.*, No. CV 16-2810 (JAG), 2019 WL 1486868, a la pág. \*2 (DPR Mar. 31, 2019), citando *Ayala v. Shinseki*, 780 F.3d 52, 57 (1st Cir. 2015); y *Mekonnen v. OTG Management, LLC*, 394 F. Supp. 3d 134, 151 (D. Mass. 2019) (citando *Tobin v. Liberty Mut. Ins. Co.*, 553 F. 3d 121, 129-130 (1st Cir. 2009).

<sup>99</sup> *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 665-666 (2017) (citando J.L. Lacruz Berdejo, *Elementos de Derecho Civil II: derecho de obligaciones*, Sra ed., Barcelona, José María Bosch Editor, 1995, Vol. 2, pág. 518).

<sup>100</sup> *Id.*, a la pág. 667.

<sup>101</sup> Véase *Rivera Ruiz et al. v. Mun. de Ponce*, 196 DPR 410, 426 (2016).



hostigamiento bajo la Ley Núm. 100, discutido en la sección IV.D.3., comienza a computarse desde el último acto de hostigamiento o cuando se produzca el resultado definitivo de ese hostigamiento.

#### 4. Los procesos de arbitraje de reclamaciones de discrimen

En Puerto Rico, rige el principio de la libertad de contratación.<sup>102</sup> El arbitraje es una figura jurídica de naturaleza contractual.<sup>103</sup> En ocasiones, los patronos requieren a sus empleados a cambio de ofrecerles empleo, la continuidad en el empleo, o cualquier otro beneficio o remuneración que firmen acuerdos de arbitraje para dilucidar cualquier controversia laboral mediante dicho método alternativo de resolución de disputas en lugar de acudir a los tribunales.

Además, el 9 de agosto de 2024, se firmó la Ley Núm. 147-2024, conocida como *la Ley de Arbitraje en Puerto Rico*. Dicho estatuto persigue, entre otros objetivos, actualizar el derecho que rige los procesos arbitrales en Puerto Rico cuando las partes no escogen una organización de arbitraje particular o, si se ha escogido alguna, sirva como complemento a las normas de la organización elegida.<sup>104</sup>

En el Art. 1.02 de la Ley Núm. 147-2024 se indica que la ley regirá sobre todos los acuerdos de arbitraje sujetos a las leyes de Puerto Rico sin importar la fecha en que dichos acuerdos fueron perfeccionados. Además, ese Artículo preceptúa que la Ley Núm. 147-2024 “no afectará ninguna otra ley aplicable a Puerto Rico, en virtud de la cual determinadas controversias no sean susceptibles de arbitraje o sí lo sean bajo otra ley distinta a esta”.<sup>105</sup>

---

<sup>102</sup> De conformidad con el Código Civil de Puerto Rico, las partes en un contrato “...pueden acordar cualquier cláusula que no sea contraria a la ley, a la moral o al orden público”. Art. 1232 de la Ley 55-2022, 31 LPR § 9753.

<sup>103</sup> *Mun. de Mayagüez v. Lebrón*, 167 DPR 713, 720 (2006).

<sup>104</sup> Véase Exposición de Motivos, Ley Núm. 147-2024.

<sup>105</sup> Ley Núm. 147-2024.

En ese sentido, y en la medida que no hay una excepción al respecto en el estatuto, entendemos que esta ley aplica a los acuerdos o convenios de arbitraje entre patronos y empleados desde la fecha de la vigencia de la Ley Núm. 147-2024.<sup>106</sup> Exceptuando, claro está, aquellos acuerdos de arbitraje que se rijan por la legislación federal al respecto, como veremos más adelante.

Sin embargo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reconocido excepciones limitadas a la regla del cumplimiento previo de la obligación de arbitrar cuando se pacta una cláusula de arbitraje.<sup>107</sup> Por ejemplo, en *Quiñones v. Asociación*<sup>108</sup>, dicho foro judicial atendió la interrogante de si un empleado unionado podía acudir directamente al tribunal para reclamar indemnización por un despido discriminatorio por razón de edad bajo la Ley Núm. 100, aun cuando en el convenio colectivo se acordó que las disputas laborales serían dirimidas ante un árbitro oficial o privado.<sup>109</sup> El Tribunal Supremo determinó que los tribunales conservan jurisdicción para entender en los casos de despido patronal discriminatorio por razón de edad desde el primer momento en que surja la causa de acción aunque se hubiera establecido lo contrario en el convenio colectivo.<sup>110</sup>

En apoyo de esa conclusión, el Tribunal Supremo citó el caso de *Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc.*<sup>111</sup> donde se resolvió que una empleada unionada no estaba obligada a agotar el procedimiento de arbitraje establecido en un convenio colectivo porque era la política pública

---

<sup>106</sup> De conformidad con el Artículo 5.05 de La Ley Núm. 147-2024, la misma entrará en vigor ciento ochenta (180) días después de su aprobación.

<sup>107</sup> Véase *Quiñones v. Asociación*, 161 DPR 668, 673 (2004).

<sup>108</sup> *Id.*

<sup>109</sup> *Id.*

<sup>110</sup> *Id.*, a la pág. 676.

<sup>111</sup> 144 DPR 673 (1998).

que los tribunales mantuvieran jurisdicción original en reclamaciones de hostigamiento sexual bajo la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988<sup>112</sup> (Ley Núm. 17).<sup>113</sup>

Asimismo, el Tribunal Supremo en *Quiñones* decidió acoger la política pública incluida en la Ley Núm. 100 de que los tribunales preservan jurisdicción original para atender casos de discrimen bajo ese estatuto. Como fundamento, dicho foro judicial utilizó el Art. 4 de la Ley Núm. 100, antes mencionado en la sección IV.D.1. Esa disposición establece que el Tribunal de Primera Instancia y el Tribunal de Distrito tendrán jurisdicción original concurrente en los casos que surgieren bajo los Arts. 1 al 6 de la Ley Núm. 100. Por lo tanto, se determinó que no procedía quitarles a los tribunales una facultad que expresamente les concedió el legislador.<sup>114</sup>

A pesar de lo anterior, es meritorio aclarar y resaltar que en aquellos casos en los que las partes acordaron que el arbitraje se regirá por la Ley Federal de Arbitraje<sup>115</sup> (FAA, por sus siglas en inglés), ese estatuto federal ocupa el campo y, por lo tanto, las reclamaciones, incluyendo aquellas bajo la Ley Núm. 100, se han de someter a arbitraje.<sup>116</sup>

La doctrina de *preemption* o “campo ocupado” encuentra su origen en la Cláusula de Supremacía de la Constitución de los Estados Unidos, la cual tiene como propósito el desplazar cualquier legislación estatal que interfiera con la ley federal o que sea contraria a

---

<sup>112</sup> 29 LPRA § 155 *et seq.*

<sup>113</sup> En *Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc.*, *supra*, la cláusula de arbitraje en cuestión establecía que cualquier disputa se referiría a un árbitro. En ese caso, el Tribunal Supremo concluyó que la intención del legislador al promulgar la Ley Núm. 17 era “clara al establecer que el empleado afectado por un acto de hostigamiento sexual no se [debe ver] obligado a acudir a ningún foro administrativo antes de recurrir al foro judicial civil, ni del Estado, ni del patrono, ni del que pudiera establecerse en virtud de convenio”. *Id.*, a la pág. 686. Así pues, el Tribunal reconoció que por mandato expreso legislativo existe una excepción a la política pública a favor del arbitraje en estos casos.

<sup>114</sup> *Quiñones v. Asociación*, *supra*, págs. 679-680.

<sup>115</sup> 9 USC § 1 *et seq.*

<sup>116</sup> *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals*, 208 DPR 263 (2021).

la misma.<sup>117</sup> Por su parte, el Tribunal Supremo de Puerto Rico reconoció esta doctrina en relación con aquellas leyes federales aplicables en nuestra jurisdicción.<sup>118</sup>

La FAA, por su parte, adopta una política pública federal a favor del procedimiento de arbitraje. La FAA aplica a los contratos en el comercio interestatal y establece que las cláusulas de arbitraje en esos contratos son válidas, irrevocables y mandatorias, a menos que existan fundamentos para dejar sin efecto los contratos.<sup>119</sup> Una vez pactado el arbitraje, los tribunales tienen que cumplir con lo que se acordó y, a solicitud de parte, suspender el proceso judicial hasta que concluya el proceso de arbitraje contratado.<sup>120</sup>

El Tribunal Supremo de los Estados Unidos reiteró que la FAA ocupa el campo en cuanto a cualquier ley que tenga relación con acuerdos de arbitraje, y que los tribunales vienen obligados a poner en vigor dichos acuerdos, independientemente de lo que disponga cualquier ley estatal.<sup>121</sup> Lo anterior aplica a los acuerdos de arbitraje de empleo (excepto aquellos que envuelven transportación interestatal).<sup>122</sup>

---

<sup>117</sup> *Hillsborough County Co. v. Automated Medical Labs. Co.*, 471 U.S. 707, 712 (1985). La jurisprudencia federal ha reconocido cuatro (4) instancias en las cuales aplica la doctrina del campo ocupado; a saber: (1) cuando existen leyes estatales que obstaculizan los objetivos del Congreso; (2) cuando la intención del Congreso es la de ocupar el campo de la legislación estatal; (3) cuando la naturaleza del tema a ser legislado amerita uniformidad a nivel nacional; y (4) cuando existe un conflicto directo entre la legislación estatal y federal. Véanse *Gade v. Nat'l Solid Wastes Mgmt. Ass'n*, 505 U.S. 88, 98 (1992); *Arizona v. United States* 567 U.S. 387, 399 (2012); *Florida Lime & Avocado Growers, Inc. v. Paul*, 373 U.S. 132, 142-143 (1963); *Rice v. Santa Fe Elevators Corp.*, 331 U.S. 218, 230 (1947); *Hines v. Davidowitz*, 312 U.S. 52, 67 (1941).

<sup>118</sup> Véase, además, *World Films, Inc. v. Paramount Pictures, Corp.*, 125 DPR 352 (1990). En *Martínez Malavé v. C.R.U.V.*, 105 DPR 681, 684 (1977), el Tribunal Supremo de Puerto Rico también manifestó que la aplicación de esta doctrina depende en esencia, siempre que exista poder en el Congreso para actuar y sujeto a otras salvaguardas, de su intención de reemplazar a los estados como único legislador en una materia específica.

<sup>119</sup> 9 USC §2. Véase, además, *Paine Webber, Inc. v. Soc. de Gananciales*, 151 DPR 307, 312 (2000) y *World Films, Inc. v. Paramount Pictures, Corp.*, *supra*, pág. 357.

<sup>120</sup> 9 USC § 3.

<sup>121</sup> Véase *Kindred Nursing Ctrs. L.P. v. Clark*, 581 U.S. 246, 251(2017). Véanse, además, *Mastrobuono v. Shearson Lehman Hutton, Inc.*, 514 U.S. 52,57 (1995); *Perry v. Thomas*, 482 U.S. 483, 491 (1987) (resolviendo que la FAA ocupa el campo sobre una ley de California que permitía que las reclamaciones de salarios se presentaran ante los tribunales a pesar de la existencia de un acuerdo de arbitraje válido; *Southland Corp. v. Keating*, 465 U.S. 1, 10 (1984) (resolviendo que la Sección 31512 de la *California Franchise Investment Law*, ley que requiere consideración judicial de reclamaciones traídas bajo dicho estatuto, estaba precluida por la FAA en virtud de la doctrina del campo ocupado).

<sup>122</sup> *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105, 119 (2001).

Los acuerdos de arbitraje solo pueden ser invalidados bajo las defensas generales disponibles a todos los contratos.<sup>123</sup> Esto es, bajo la FAA y su doctrina interpretativa, la validez de los acuerdos de arbitraje no está sujeta al argumento que la ley o la política pública estatal no favorecen el arbitraje en esos casos particulares.<sup>124</sup>

En cuanto al particular, en *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals*<sup>125</sup>, el Tribunal Supremo de Puerto Rico reiteró la política pública en Puerto Rico de favorecer los acuerdos de arbitraje en Puerto Rico en el contexto de un acuerdo sujeto a la FAA. El acuerdo en ese caso establecía que todas las reclamaciones relacionadas al trabajo (con ciertas excepciones limitadas) tenían que resolverse mediante arbitraje.<sup>126</sup> El Tribunal Supremo en *Aponte Valentín* reconoció que:

La Ley Federal de Arbitraje (FAA, por sus siglas en inglés), 9 USCA sec. 1 et seq., es un estatuto federal que obliga a los tribunales a darle validez a una cláusula de arbitraje en un contrato según sus términos. Véase 9 USCA sec. 2.

[. . .]

Hemos señalado que las disposiciones de la FAA se activan cuando las partes alegan y prueban que la transacción implicada en la controversia formó parte del comercio interestatal. *S.L.G. Méndez-Acevedo v. Nieves Rivera*, 179 DPR 359, 371 (2010). Así, hemos expresado que “según esas circunstancias, como regla general, el campo estará ocupado por la [FAA]”. *S.L.G. Méndez-Acevedo v. Nieves Rivera*, *supra*, pág. 371.<sup>127</sup>

<sup>123</sup> *Doctor’s Assocs., Inc. v. Casarotto*, 517 U.S. 681, 687 (1996).

<sup>124</sup> *Rivera-Colón v. AT&T Mobility Puerto Rico, Inc.*, 913 F.3d 200, 214 (1st 2019). El Tribunal de Apelaciones para el Primer Circuito rechazó el argumento de la parte demandante de que la política pública impedía el arbitraje de sus reclamaciones. El Tribunal reiteró que bajo la doctrina de la FAA un acuerdo de arbitraje solo se puede invalidar por la aplicación de conceptos generales de contratación y de aplicación a cualquier contrato.

<sup>125</sup> 208 DPR 263 (2021).

<sup>126</sup> *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals*, *supra*, pág. 269.

<sup>127</sup> Véase *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals*, *supra*, págs. 279 y 281. El Tribunal Supremo de Puerto Rico también ha expresado que la FAA requiere que los tribunales estatales y federales hagan cumplir los acuerdos de arbitraje negociados por las partes como cualquier otro contrato, pues de hecho existe una presunción de arbitrabilidad cuando el contrato tenga una cláusula de arbitraje. *Paine Webber Inc. v. Soc. de Gananciales*, *supra*, pág. 312. Una vez acordado un arbitraje, los tribunales carecen de discreción respecto a su eficacia y tienen que dar cumplimiento al arbitraje acordado.

Establecido que un acuerdo es sujeto a la FAA, ocupando dicho estatuto el campo, la sección 4 de la FAA establece que, una vez el tribunal determine que existe un acuerdo de arbitraje vinculante, *the court shall make an order...directing the parties to proceed to arbitration in accordance with the terms of the agreement.*<sup>128</sup> A esos efectos, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha resuelto que:

*By its terms, the [FAA] leaves no place for the exercise of discretion by a district court, but instead mandates that district courts shall direct the parties to proceed to arbitration on issues as to which an arbitration agreement has been signed.*<sup>129</sup>

En consecuencia, cuando el acuerdo de someter a arbitraje está suscrito bajo la FAA, en esos casos se ocupó el campo y las reclamaciones bajo la Ley Núm. 100 tienen que ser sometidas al proceso de arbitraje.

No obstante, es menester señalar que en la jurisdicción federal se adoptó una excepción similar a lo establecido por nuestro Tribunal Supremo con respecto a las reclamaciones por hostigamiento sexual bajo la Ley Núm. 17.<sup>130</sup> El 3 de marzo de 2022 entró en vigor la ley conocida como *Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act of 2021* (EFAA por sus siglas en inglés), estatuto federal que enmendó la FAA para abordar el arbitraje forzoso en casos de agresión y/o hostigamiento sexual.<sup>131</sup> En específico, la EFAA dispone que cualquier acuerdo de arbitraje firmado antes de que surja una disputa relacionada con agresión y/o hostigamiento sexual no será válido o ejecutable.<sup>132</sup> También invalida cualquier acuerdo que prohíba a las víctimas participar en acciones colectivas, ya sea en tribunales, procesos de arbitrajes u otros foros.<sup>133</sup> Además, la EFAA

---

<sup>128</sup> 9 USC §4 Véase, además, *Prima Paint Corp. v. Flood & Conklin Mfg. Co.*, 388 U.S. 395, 400 (1967).

<sup>129</sup> *Dean Witter Reynolds, Inc., v. Byrd*, 470 U.S. 213, 218 (1985).

<sup>130</sup> Véase *Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc.*, *supra*.

<sup>131</sup> 9 USC §§ 401-402.

<sup>132</sup> *Id.*

<sup>133</sup> *Id.*

hace claro que la validez y aplicabilidad de estos acuerdos serán determinadas por un tribunal, no por un árbitro.<sup>134</sup>

## 5. Descubrimiento de prueba de la Ley Núm. 100 y la Ley Núm. 2

Las reclamaciones bajo la Ley Núm. 100 se pueden presentar utilizando el proceso sumario de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961,<sup>135</sup> según enmendada, conocida como “Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales” (“Ley Núm. 2”).<sup>136</sup> La Ley Núm. 2 limita el descubrimiento de prueba a un interrogatorio o a una sola deposición.<sup>137</sup> Esta limitación al descubrimiento de prueba está fundada en el hecho de que son los patronos los que poseen los récords relacionados con las horas trabajadas y salarios devengados por el empleado.<sup>138</sup>

Sin embargo, cuando se presentan reclamaciones bajo la Ley Núm. 2 que incluyan reclamaciones por discrimen y daños económicos y emocionales, como serían aquellas bajo la Ley Núm. 100, y que ameriten más descubrimiento de prueba, el tribunal tiene discreción de convertir el proceso en uno ordinario para salvaguardar el debido proceso de ley de la parte demandada.<sup>139</sup> El Tribunal Supremo de Puerto Rico reconoció la autoridad y discreción de los tribunales para tramitar una reclamación originalmente presentada bajo la Ley Núm. 2 de forma ordinaria.<sup>140</sup> Los factores que podrá tomar en considerar el tribunal para cambiar la naturaleza del procedimiento son: (1) si resulta necesario el examen de expedientes médicos o la realización de exámenes físicos; (2) si, a la luz de las alegaciones, se requerirá la presentación de prueba pericial; (3) si la valorización de los daños requiere un

<sup>134</sup>

*Id.*

<sup>135</sup>

32 LPRA §§ 3118-3132.

<sup>136</sup>

29 LPRA § 149 y 32 LPRA § 3118.

<sup>137</sup>

32 LPRA § 3120.

<sup>138</sup>

*Id.* Véase, además, *Dorado Beach Corporation v. Tribunal Superior*, 92 DPR 610 (1965).

<sup>139</sup>

*Rodríguez v. Rivera*, 155 DPR 838, 846 (2001).

<sup>140</sup>

*Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912 (1996).

descubrimiento de prueba que evite un riesgo substancial de que se produzca una determinación errónea; o (4) si se existe la necesidad de múltiples deposiciones.<sup>141</sup>

De este modo, el Tribunal Supremo ha expresado que, aunque el procedimiento sumario de la Ley 2 limita el uso de las reglas procesales y sitúa al patrono en una posición procesalmente un poco más onerosa que la del obrero, el procedimiento sumario no es, ni puede ser, una carta en blanco para la concesión de remedios a obreros que no han justificado adecuadamente, mediante alegaciones o prueba, hechos que avalen su derecho a lo reclamado.<sup>142</sup> En *Dorado Beach*, ante el hecho de que el caso había sido presentado al amparo de la Ley 2, el Tribunal Supremo expresó:

. . . la prohibición de utilizar los medios de descubrimiento de prueba va dirigido al patrono que por ser los querellantes sus empleados, viene obligado a llevar y conservar los récords que disponen la Ley de Salario Mínimo y los reglamentos; pero si en verdad la parte querellada no lleva esos récords . . . la aplicación a aquélla, de la prohibición de utilizar los medios de descubrimiento de prueba resultaría discriminatoria y de dudosa validez. Además es una forma de ayudar a clarificar y hacer más sencilla la controversia judicial. Si previo al juicio la demandada no tuviera conocimiento de los detalles solicitados, sólo podía obtenerlo durante el conainterrogatorio y evidentemente entonces no estaría en la mejor posición para impugnar la prueba de los querellantes, y se prolongaría la vista innecesariamente.<sup>143</sup>

Por consiguiente, al reclamar daños y angustias mentales bajo la Ley Núm. 100, la adecuada defensa de alegaciones de daños en concepto de angustias mentales depende de forma crucial del alcance y efectividad del descubrimiento de prueba que se realice ya que como norma general toda la información en torno a la reclamación por angustias mentales está en manos del demandante.<sup>144</sup> Igual raciocinio aplica a algunas reclamaciones de pérdidas

---

<sup>141</sup> *Berrios Heredia v. González*, *supra*, pág. 347.

<sup>142</sup> *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, *supra*, 928.

<sup>143</sup> *Dorado Beach Corporation v. Tribunal Superior*, *supra*, 618-619.

<sup>144</sup> *Berrios Heredia v. González*, *supra*, pág. 345-346.



económicas que también exige descubrimiento de prueba sobre la mitigación de daños, lucro cesante e ingresos dejados de percibir para que un patrono demandado pueda defenderse de esas reclamaciones.

Por último, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que, una vez se determinase que alguna de las causas de acción contenidas en un pleito instado al amparo de la Ley Núm. 2 será tramitada al amparo de un procedimiento ordinario, procede que las demás causas de acción también sean sustraídas del procedimiento sumario y adjudicadas bajo el procedimiento ordinario.<sup>145</sup>

## **6. El peso de la prueba en las reclamaciones bajo la Ley Núm. 100**

En las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*,<sup>146</sup> se adelantó la discusión sobre el peso de la prueba en los casos bajo la Ley Núm. 100. Por su importancia, sin embargo, a continuación reiteramos parte de dicha discusión e incluimos comentarios adicionales sobre el esquema probatorio aplicable.

Según discutido, a tenor con los Artículos 2.13 y 6.2 de la Ley Núm. 4-2017,<sup>147</sup> se impone el deber de verificar si determinado curso de acción es cónsono con disposiciones federales análogas, así como con interpretaciones judiciales federales de aquellas cortes con jurisdicción para adjudicar controversias en Puerto Rico. La opinión del DTRH es, entonces, que en la doctrina estatal aplicable a las categorías de discrimen incluidas en la Ley Núm. 100 se incorporó el estándar probatorio desarrollado por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en *McDonnell Douglas Corp. v. Green*<sup>148</sup> para adjudicar causas de acción al amparo

---

<sup>145</sup> *Id.*, a las págs. 340-341.

<sup>146</sup> Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico*, págs. 156-160, (1era ed. 2019).

<sup>147</sup> 29 LPRÁ §§ 1221 y 123a, respectivamente.

<sup>148</sup> 411 U.S. 792 (1973).

de legislación federal que veda el discrimen como lo es el Título VII de la ley federal conocida como *Civil Rights Act of 1964*<sup>149</sup>.<sup>150</sup>

Esta conclusión también encuentra apoyo en el hecho de que mediante la Ley Núm. 4-2017 se eliminó el primer párrafo del Artículo 3 de la Ley Núm. 100. El referido párrafo creaba una presunción controvertible a favor del empleado que alegaba una violación de ley cuando el acto hubiera sido realizado sin justa causa; la cual, conforme a lo resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Ibáñez v. Molinos de P.R.*,<sup>151</sup> tenía el efecto de transferir al demandado “no s[o]lo el peso de producir la evidencia, sino que también el de persuadir al juzgador”.<sup>152</sup>

**a. Esquema probatorio de *McDonnell Douglas***

En ausencia de evidencia directa de discrimen en el empleo por alguna clasificación protegida, el estándar que utilizan los tribunales federales se basa en establecer ciertos turnos probatorios.<sup>153</sup> En primer lugar, el empleado debe establecer lo que se conoce como un caso

---

<sup>149</sup> 42 USC § 2000e *et seq.*

<sup>150</sup> Se aclara, no obstante, que en el caso de las reclamaciones bajo la Ley Núm. 100 por razón de edad, debido a que existe un estatuto federal análogo conocido como *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA, por sus siglas en inglés), 29 USC § 621 *et seq.*, se utilizará el esquema probatorio aplicable a las causas de acción bajo dicha ley. Véase la sección IV.E.5.c.2) para más detalles. Asimismo, se aclara que en el caso de las reclamaciones bajo la Ley Núm. 100 por razón de ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, o por ostentar la condición de veterano, ya que también existe una ley federal análoga conocida como *Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act* (USERRA, por sus siglas en inglés), 38 USC § *et seq.*, se utilizará el esquema probatorio aplicable a causas de acción bajo dicho estatuto. Véase la sección IV.E.12.e.1) para una discusión al respecto.

<sup>151</sup> 114 DPR 42 (1983).

<sup>152</sup> *Id.*, a la pág. 51-52. Dicho efecto en la transferencia del peso probatorio que tenía la presunción del anterior Artículo 3 de la Ley Núm. 100, como bien señaló el Alto Foro en *Ibáñez*, es “contrario a la norma del caso prima facie de discrimen bajo la doctrina de McDonnell Douglas Corp.” *Id.*, puesto que bajo esta última el peso de convencer al juzgador siempre recae en la parte demandante.

<sup>153</sup> En específico, el Tribunal Supremo de Estados Unidos estableció el siguiente esquema probatorio:

The complainant in a Title VII trial must carry the initial burden under the statute of establishing a prima facie case of racial discrimination. This may be done by showing (i) that he belongs to a racial minority; (ii) that he applied and was qualified for a job for which the employer was seeking applicants; (iii) that, despite his qualifications, he was rejected; and

*prima facie* de discrimen. Esto significa que no basta argumentar de forma conclusiva que una persona fue objeto de discrimen y que requiere el resarcimiento de esos daños. Para establecer un caso *prima facie* de discrimen se tienen que alegar y probar unos elementos claves que siembren en la mente del juzgador de hechos la inferencia de que la persona: (1) pertenece a la clase protegida por la legislación; (2) está cualificada para el puesto; (3) fue objeto de una acción adversa; y (4) se benefició a otra persona que no pertenece al mismo grupo protegido.<sup>154</sup>

Una vez se ha establecido el caso *prima facie* de discrimen, se transfiere al patrono únicamente el peso de producir evidencia que demuestre que la acción de empleo fue llevada a cabo obedeciendo a una razón legítima, no discriminatoria, y válida de negocio. Si el patrono es efectivo en su demostración, desvanecen las inferencias de discrimen que permiten el esquema probatorio de *McDonnell Douglas*. Así pues, la parte demandante deberá refutar la explicación razonable ofrecida por el patrono como cualquier controversia que se tramita en los tribunales. Es decir, la parte demandante deberá hacer ver que la razón ofrecida es en realidad un subterfugio o pretexto para justificar la acción adversa y que la misma se basó total o parcialmente por el empleado ser parte de la clase protegida.<sup>155</sup> Bajo este esquema, el peso de convencer al juzgador permanece siempre sobre el reclamante.<sup>156</sup>

---

(iv) that, after his rejection, the position remained open and the employer continued to seek applicants from persons of complainant's qualifications.

*McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792, 802 (1973).

<sup>154</sup> Por ejemplo, en casos en los que se trate de una aspirante a empleo discriminada por razón de sexo, este esquema probatorio podría cumplirse cuando la persona alegue y demuestre que: (1) es mujer; (2) posee la competencia o cualificaciones requeridas para el puesto disponible; (3) no fue contratado para el puesto; y (4) un hombre de competencias similares fue escogido.

<sup>155</sup> *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, *supra*; *Price Waterhouse v. Hopkins*, 490 U.S. 228 (1989); y *Goncalves v. Plymouth County Sheriff's Dept.*, 659 F.3d 101, 105 (1st Cir. 2011).

<sup>156</sup> *Ibáñez v. Molinos de P.R.*, *supra*, pág. 48 (1983).

Por último, nuestro Tribunal Supremo ha sostenido que “no todas las modalidades de discrimen se configuran por la existencia de unos mismos hechos básicos; todas y cada una de las referidas modalidades requieren la existencia de distintos hechos base, i.e. una reclamación por discrimen por edad se configura de manera distinta a una por discrimen por sexo”.<sup>157</sup> Esto es, la persona demandante tiene que establecer los hechos básicos para la categoría o categorías incluidas en su reclamación.

### **7. Las mociones dispositivas en los casos de discrimen**

Si bien por mucho tiempo se entendió que las mociones dispositivas, como las mociones de sentencia sumaria, no eran favorecidas en casos donde estaba en controversia y se litigaba la intención del discrimen, esa posición cambió. Así, en *Ramos Pérez v. Univisión P.R., Inc.*,<sup>158</sup> el Tribunal Supremo decidió que el foro apelativo intermedio había errado en determinar que el mecanismo de sentencia sumaria no fue apropiado para disponer de una reclamación de discrimen por edad al amparo de la Ley Núm. 100, ya que las reglas de procedimiento civil no excluyen a los casos de discrimen de poder ser resueltos mediante el proceso de sentencia sumaria. Nuestro más Alto Foro explicó que, ante la ausencia de controversia sustancial sobre los hechos materiales en un caso, la sentencia sumaria está disponible aun en casos que “requieren elementos subjetivos o de intención, como pasa en un caso de discrimen, cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales. Por esto, nuestra jurisprudencia ha validado la utilización de este mecanismo en casos de discrimen”.<sup>159</sup>

---

<sup>157</sup> *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 387 (2001); *López Fantauzzi, et. al. v. 100% Natural, et al.*, 181 DPR 92, 123 (2011).

<sup>158</sup> 178 DPR 200 (2010).

<sup>159</sup> *Id.*, a la pág. 219.

Como fundamento adicional, el Tribunal Supremo señaló que el uso del mecanismo de la sentencia sumaria descongestiona los calendarios judiciales. Además, expresó que, por tal razón, el Tribunal Supremo de Estados Unidos ha flexibilizado la utilización de este tipo de moción dispositiva “... para convertirla en un valioso mecanismo en contra de las reclamaciones basadas en especulaciones e inferencias. Por consiguiente, la jurisprudencia del Tribunal Supremo federal sobre la sentencia sumaria ha tenido un impacto no sólo en las cortes federales inferiores, sino también sobre las cortes de los estados”.<sup>160</sup> Añadió el Tribunal Supremo:

No es que la sentencia sumaria esté desfavorecida en algún tipo de reclamación en particular o esté limitada a circunstancias extraordinarias, sino que al aplicarse, debe proceder según dispone la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y en atención a los hechos particulares de cada caso. Por eso, si se utiliza de la manera correcta, el mecanismo de sentencia sumaria constituye una herramienta importante que le permite a los jueces limpiar la casa de frivolidades y descongestionar los calendarios judiciales.<sup>161</sup>

Por último, en cuanto al particular, referimos y enfatizamos lo discutido en el Capítulo 13 de las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*.<sup>162</sup>

## **8. Reclamaciones de terceros que no son la persona empleada**

De manera usual, junto con las reclamaciones de discrimen presentadas por empleados bajo la Ley Núm. 100, se incluyen reclamaciones de cónyuges, hijos o hijas u otras personas que por lazos de parentesco o afecto solicitan resarcimiento de daños. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha determinado que estas reclamaciones constituyen acciones independientes que deben ser presentadas al amparo de las disposiciones del Código

---

<sup>160</sup> *Id.*, a la pág. 220.

<sup>161</sup> *Id.*, a las págs. 220-221.

<sup>162</sup> Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico*, pags. 191-194 (1era ed. 2019).

Civil de Puerto Rico<sup>163</sup> y no bajo la Ley Núm. 100.<sup>164</sup> Al así resolver, el Tribunal Supremo estableció que los remedios provistos en la Ley Núm. 100 son para el empleado reclamante y no para personas que no tuviesen una relación laboral con el patrono.<sup>165</sup> Dicho de otra manera, si bien terceras personas pueden también reclamar daños por ellos sufridos por el discrimen laboral de su pariente, estas reclamaciones son acciones bajo el Código Civil de Puerto Rico y contingentes a que el pariente reclamante prevalezca en su causa de acción por discrimen.<sup>166</sup>

Ahora bien, en tanto los ingresos dejados de devengar podrían constituir bienes gananciales, nuestro Tribunal Supremo ha sostenido que la sociedad legal de bienes gananciales compuesta por el empleado reclamante y su cónyuge puede reclamar bajo la Ley Núm. 100 como consecuencia del alegado discrimen.<sup>167</sup>

Por otro lado, el Tribunal Supremo de Puerto Rico recientemente resolvió que las reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 100 son transmisibles a los herederos de un empleado reclamante por razón de su muerte.<sup>168</sup> El Alto Foro fundamentó su determinación en que la Ley Núm. 100 es un estatuto de carácter reparador, que las cuantías que ofrece como compensación por los daños son de carácter patrimonial, y que la sucesión del reclamante en ese caso no intentaba reclamar sus propios daños, sino que buscaba que se compensaran los de su causante.<sup>169</sup>

---

<sup>163</sup> Ley Núm. 55-2020, 31 LPRA § 5311 *et al.*

<sup>164</sup> *Santini Rivera v. Serv Air, Inc.*, 137 DPR 1 (1994).

<sup>165</sup> *Id.*

<sup>166</sup> *Id.*

<sup>167</sup> *Maldonado Rodríguez v. Banco Central Corp.*, 138 DPR 268 (1995); *Martínez Campos v. Banco de Ponce*, 138 DPR 366 (1995); *Fernández Grullón v. Puerto Rico Tel. Co.*, 138 DPR 674 (1995).

<sup>168</sup> *Ruíz Mattei v. Commercial Equipment Finance, Inc.*, 2024 TSPR 068.

<sup>169</sup> *Id.*

## **E. CATEGORÍAS PROTEGIDAS BAJO LA LEY NÚM. 100**

A continuación, se discuten varios aspectos relacionados a las categorías o tipos de discrimen prohibidos por la Ley Núm. 100. Para aquellas categorías que emanan del propio texto constitucional, el punto de partida de la discusión y análisis será la interpretación constitucional del término o categoría en cuestión. La discusión, además, hará referencia al análisis en la doctrina federal para aquellas categorías que tengan una disposición similar en estatutos federales.

### **1. Raza y color**

La inclusión de los términos raza y color en la Ley Núm. 100 proviene directamente del texto constitucional.<sup>170</sup> Nótese, además, que las categorías de raza y color fueron incorporadas desde la aprobación original del estatuto en el año 1959. Aunque los términos raza y color son distintos, debido a su interrelación, la casuística y jurisprudencia tienden a discutirlos de manera conjunta.

A continuación, se discuten aspectos sobre estas dos categorías previo a su incorporación a la Ley Núm. 100 así como la interpretación que se ha realizado a las mismas por la jurisprudencia estatal y federal.

#### **a. La legislación y casuística de raza previo a la adopción de la Constitución de Puerto Rico**

Antes de la aprobación de la Constitución de Puerto Rico en 1952, y de alguna otra pieza legislativa prohibiendo el discrimen por razón de raza o color, el Tribunal Supremo de Puerto Rico aludió al discrimen racial en un puñado de casos. Por ejemplo, en un caso resuelto allá para el 1913 en el contexto de la filiación, un padre alegó como error que el tribunal de instancia hubiese concluido que la madre del menor demandante era “blanca”. El

---

<sup>170</sup> Véase discusión en la sección III de estas Guías.

Tribunal Supremo se negó a atender por impertinente el error alegado y confirmó la sentencia de instancia.<sup>171</sup> Posteriormente, en *Cabassa v. Bravo*,<sup>172</sup> el tribunal de instancia privó a una madre de la patria potestad de sus hijos para dársela a su exesposo. Entre las razones aducidas para ello, el tribunal apuntó a que la madre se había casado con un hombre al que denominó de “raza inferior”. Aunque el Tribunal Supremo revocó la sentencia del tribunal de instancia, en la Opinión no abordó el discrimen racial consignado en la sentencia del tribunal inferior.

En *Dottin v. Rigo & Co.*,<sup>173</sup> el Tribunal Supremo enfrentó una reclamación en la que no se le permitió el acceso a un establecimiento público a una persona “de color”. De conformidad con la Opinión de 1915, la parte demandante en ese caso invocó el otrora Art. 1802 (entonces numerado 1803) del Código Civil y la enmienda decimocuarta a la Constitución de los Estados Unidos debido a que no existía una ley puertorriqueña prohibiendo el discrimen racial. El Tribunal se negó a extender las leyes citadas a los casos de discrimen racial bajo el argumento de que estaba impedido ante la ausencia de legislación específica al efecto.

Más adelante, en la Ley Jones de 1917, se incluyó una Carta de Derechos que extendió a los puertorriqueños la protección referente a la igual protección de las leyes incluida en la Constitución de los Estados Unidos. En específico, ese estatuto dispuso: “That no law shall be enacted in Puerto Rico which shall... deny to any person therein the equal protection of the laws”.<sup>174</sup>

---

<sup>171</sup> *Camacho v. Balasquide*, 19 DPR 590 (1913).

<sup>172</sup> 27 DPR 940 (1919).

<sup>173</sup> 22 DPR 405 (1915).

<sup>174</sup> Ley Pública 64-368 § 2.



Sin embargo, no es hasta la aprobación de la Ley Núm. 131 de 13 de mayo de 1943 (Ley Núm. 131), conocida como la *Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico*,<sup>175</sup> que se hace referencia específica a la raza como categoría protegida de discrimen. Debe notarse, no obstante, que este estatuto era de carácter penal y específicamente prohibió el discrimen en “los sitios y negocios públicos y en los medios de transporte por cuestiones políticas, religiosas, de raza, color, sexo o por cualquier otra razón no aplicable a todas las personas en general”.<sup>176</sup>

En *Pueblo v. Suazo*,<sup>177</sup> el Tribunal Supremo tuvo la oportunidad de abordar el discrimen racial en su vertiente penal proscrito en la Ley Núm. 131. En dicho caso, nuestro más Alto Foro judicial sostuvo la constitucionalidad de dicho estatuto penal y confirmó la condena en contra del acusado por negarle la entrada a un club nocturno a personas por razón de su raza. Ese mismo incidente motivó la presentación de una acción civil en daños y perjuicios por discrimen racial en *Muriel v. Suazo*.<sup>178</sup> En el caso civil, el Tribunal decidió que el Código Civil entonces vigente permitía una acción en daños y perjuicios causado por el discrimen racial. Al así hacerlo, expresó:

[Q]uizás el daño causado por una humillación como la sufrida por los demandantes en este pleito es de más importancia que muchos daños físicos. Es en el alma de los hombres – y no en el pigmento de la piel-donde se anidan las sensibilidades y los valores del espíritu, que siempre se quiebran más hondamente por el impacto de la agresión moral que por el impacto de la agresión física.<sup>179</sup>

---

<sup>175</sup> 1 LPRA §§ 13-18.

<sup>176</sup> 1 LPRA § 13.

<sup>177</sup> 63 DPR 905 (1944)

<sup>178</sup> 72 DPR 370 (1951).

<sup>179</sup> *Id.*, a la pág. 375.

Aproximadamente un año más tarde a la Opinión en *Muriel v. Suazo*,<sup>180</sup> se adoptó la Constitución de Puerto Rico en la cual, según discutido, se incorporó la raza y color dentro de las clasificaciones protegidas.

**b. La prohibición de discrimen por raza y color en la Constitución de Puerto Rico**

La prohibición del discrimen por raza se incluyó de manera expresa en el texto de la Constitución. Recordemos que el Artículo II dispone que “la dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de **raza, color**, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas”.<sup>181</sup> (Énfasis suplido).

En cuanto al significado de los términos raza y color, la Comisión de la Carta de Derechos los atendió de manera conjunta en su Informe a la Asamblea Constituyente y consignó que “[n]o puede haber confusión en cuanto a la prohibición de discrimen por motivo de raza o color. La legislación puertorriqueña actual es clara en este sentido y no debe haber dificultad ni en el entendimiento ni en el propósito de esta disposición”.<sup>182</sup> A pesar de que durante el debate de la Asamblea Constituyente se hacen repetidas referencias a la prohibición de discrimen por raza y color, son pocas las expresiones que consideran o expanden en cuanto a este tipo de discrimen.

**c. La jurisprudencia estatal de discrimen por raza bajo la Ley Núm. 100**

En *Olmo v. Young & Rubicam of Puerto Rico, Inc.*,<sup>183</sup> un caso donde se alegó discrimen por raza bajo la Ley Núm. 100, el Tribunal Supremo resolvió que el término

---

<sup>180</sup> *Id.*

<sup>181</sup> Constitución de Puerto Rico, Artículo II.

<sup>182</sup> Informe de la Comisión de la Carta de Derechos, Diario de Sesiones Tomo 4, en la pág. 3175.

<sup>183</sup> 110 DPR 740 (1981).

prescriptivo para presentar una reclamación bajo la Ley Núm. 100 es de un (1) año. Sin embargo, en este caso el Tribunal Supremo no abordó la naturaleza del discrimen racial.

A continuación, se discute la casuística federal por su valor persuasivo e ilustrativo sobre discrimen por raza en el lugar de empleo.

**d. La jurisprudencia federal de discrimen basado en raza y color**

El Título VII de la ley federal conocida como *Civil Rights Act of 1964*<sup>184</sup> prohíbe el discrimen por “raza” o “color” en el empleo privado. De entrada, se aclara que dicho estatuto federal no define estos términos.<sup>185</sup> Sin embargo, la doctrina ha establecido que, aunque dichos términos suelen entrelazarse, no son sinónimos.<sup>186</sup> De este modo, se ha determinado que personas de la misma raza pueden discriminar por color. A manera de ilustración, enfrentado con una reclamación de discrimen por origen nacional y color, el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico decidió que una persona puertorriqueña de tez oscura que ha sido reemplazada por otra persona puertorriqueña de tez más “clara” puede establecer un caso *prima facie* de discrimen por color.<sup>187</sup> En esa misma línea, dicho tribunal expresó que aunque una reclamación por color no suele ser común, debido a que está entrelazada con raza y ascendencia por origen nacional, considerando la mezcla de razas y origen nacional en Puerto Rico, quizás color podría ser la reclamación más práctica para presentar.<sup>188</sup>

---

<sup>184</sup> 42 USC § 2000e *et seq.*

<sup>185</sup> 42 USC § 2000e-2. Véase además Equal Employment Opportunity Commission, *Compliance Manual Section on Race and Color Discrimination*, 4/19/2006,

<sup>186</sup> *Id.* Véase, además *Walker v. Secretary of the Treasury*, IRS, 713 F. Supp. 403, 405-08 (N.D. Ga. 1989).

<sup>187</sup> *Falero Santiago v. Stryker Corp.*, 10 F. Supp. 2d 93 (DPR 1998).

<sup>188</sup> *Id.*, a la pág. 96 (citando *Felix v. Marques*, 24 EPD ¶ 31,279 (D.D.C.1980)). Aunque no en el contexto del Título VII, pero sí bajo otros estatutos federales antidiscrimen y protectores de derechos civiles, véase *Franceschi v. Hyatt Corp.*, 782 F. Supp. 712 (DPR 1992), por su argumentación demostrativa sobre la interrelación entre las categorías de raza, color y origen nacional en el ámbito del discrimen.

El discrimen por raza es tratar a una persona desfavorablemente porque es, o sus ancestros son, de determinada raza o porque tiene características personales o culturales asociadas con una raza.<sup>189</sup> Por ejemplo, el discrimen basado en características físicas o enfermedades asociadas a una raza en particular será considerado discrimen por raza.<sup>190</sup> Igualmente, requisitos físicos, como de peso o estatura, podrían ser considerados discrimen por afectar adversamente a una raza o razas.<sup>191</sup>

Además, si bien un patrono puede reglamentar la vestimenta en el lugar de empleo, el prohibir o exigir una vestimenta en particular podría considerarse discrimen por raza.<sup>192</sup> Asimismo, podría considerarse discrimen racial por texturas del cabello que regularmente se asocian con identidades de raza. En ese sentido, el Título VII también prohíbe que no se pueda utilizar el pelo natural, llevar peinados asociados con una raza o inclusive la textura de este si, al así llevarlo, se cumple con las normas del patrono de cómo acicalar el cabello.<sup>193</sup> Inclusive, prohibiciones de apariencia podrían ser discriminatorias si afectan mayormente a una raza en particular.<sup>194</sup>

Por su parte, color se ha entendido como pigmentación, complejión o el tono de la piel.<sup>195</sup> Por consiguiente, el discrimen por color bajo el Título VII ocurre cuando se discrimina contra la persona basándose en lo claro u oscuro del color de la piel u otra característica basada en el color de la persona.<sup>196</sup>

---

<sup>189</sup> *Equal Employment Opportunity Commission, Compliance Manual Section on Race and Color Discrimination*, 4/19/2006.

<sup>190</sup> *Id.*

<sup>191</sup> *Id. Véase, además Officers for Justice v. Civil Service Commission of City and County of San Francisco*, 395 F. Supp. 378, 380-381 (D.C. Cal. 1976).

<sup>192</sup> *Bryant v. Begin Manage Program*, 281 F. Supp. 2d 561 (E.D.N.Y. 2003).

<sup>193</sup> *Hollins v. Atlantic Co., Inc.*, 188 F. 3d 652, 661 (6th Cir. 1999).

<sup>194</sup> *Bradley v. Pizzaco of Nebraska*, 7 F. 3d 795, 798-799 (8th Cir. 1993).

<sup>195</sup> *Equal Employment Opportunity Commission, Compliance Manual Section on Race and Color Discrimination*, 4/19/2006.

<sup>196</sup> *Id. Véase además Walker v. Secretary of the Treasury, IRS, supra.*

Por último, el discrimen por raza o color también está prohibido porque la persona esté asociada o tenga relación con personas de determinada raza o color.<sup>197</sup>

## 2. Estilos de Cabellos

El 10 de julio de 2024, se aprobó la Ley Núm. 106-2024, conocida como *Ley Contra el Discrimen por Razón de Estilos de Cabello*, mediante la cual se establece como prohibición que en ninguna instancia un patrono podrá suspender, rehusarse a emplear, despedir o de cualquier otra forma perjudicar a una persona en su empleo por tener peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares (incluyendo, sin que se entienda como una lista exhaustiva, rollos o rizos apretados, *locs*, trenzas pegadas, torcidos, trenzados, nudos Bantú y afros).

Además, la Ley Núm. 106-2024 enmendó la Ley Núm. 100 para incluir como categoría protegida de discrimen en el empleo privado el tener peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares. Cabe destacar que las protecciones otorgadas por la Ley Núm. 106-2024 se limitan a aquellos estilos de cabello vinculados a una raza u origen nacional particular. Por lo tanto, los empleados cuyos estilos de cabello no guarden relación con su raza u origen nacional no están amparados bajo esta protección. Asimismo, es importante señalar que los patronos pueden establecer normas uniformes relacionadas con la seguridad o calidad de los productos, las cuales pueden incluir requerir el cubrir el cabello sin hacer distinciones indebidas.

---

<sup>197</sup> *Frith v. Whole Foods Markets Inc.*, 38 F.4th 263, 273-274 (1st Cir. 2022).

### 3. Origen o condición social

La prohibición al discrimen por origen o condición social ha existido en la Ley Núm. 100 desde su adopción en el año 1959 cuando las categorías fueron codificadas del texto constitucional. De este modo, en su redacción original, la ley ataba el origen y la condición social de manera similar a la redacción de la Sección 1 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico. Sin embargo, a través de enmiendas posteriores a la Ley Núm. 100, se separaron ambos conceptos y se agregó después de la palabra “origen” los términos “social o nacional” para ahora disponer que se prohíbe el discrimen por razón del “origen social o nacional” y por la “condición social” del empleado.<sup>198</sup>

#### a. La prohibición de discrimen por origen o condición social en la Constitución de Puerto Rico

Al discutir el alcance de la categoría protegida de “origen o condición social” incluida en nuestra Constitución, las expresiones de los miembros de la Asamblea Constituyente señalan a que la inquietud principal de éstos se fundamentaba en consideraciones puramente socioeconómicas. Por ejemplo, discutiendo la categoría y en consideración a la misma, el delegado Benítez aclaró que la referencia a origen o condición social encarnaba el principio de “que no importa la extracción de la persona, su situación económica, su condición en la comunidad, todos los puertorriqueños y todas las personas sujetas a las leyes de Puerto Rico son iguales ante nuestras leyes si se aprueba esta disposición y cualquier intento de hacer discrimen en favor o en contra de una de ellas es ilegal”.<sup>199</sup> Posteriormente, el delegado González Blanes hizo constar su anuencia con eliminar la categoría de posición económica

---

<sup>198</sup> En esta sección, discutiremos la categoría de origen o condición social y en la siguiente sección se discutirá la categoría de origen nacional.

<sup>199</sup> Véase 2 Diario de Sesiones de la Convención Constituyente, 1382 (1952).

del texto propuesto por entender que la misma estaba comprendida en la categoría de origen o condición social.<sup>200</sup>

**b. La jurisprudencia estatal sobre discrimen por origen o condición social**

En *Pérez Román v. Procurador Especial de Relaciones de Familia*,<sup>201</sup> el Tribunal Supremo de Puerto Rico analizó la categoría de condición social en el contexto de una prohibición para adoptar dentro de la doctrina sobre leyes de familia. En su análisis, el Tribunal indicó, cónsono con la discusión anterior, que el discrimen por origen o condición social significa que no importa la extracción de la persona, su situación económica, su condición en la comunidad, todos los puertorriqueños y todas las personas sujetas a las leyes de Puerto Rico son iguales ante nuestras leyes. El Tribunal Supremo añadió que la expresión origen o condición social se refiere a discrimenes económicos y sociales y no a distinciones razonables que puedan surgir por el estado civil de la persona. En consecuencia, el Tribunal Supremo determinó que una clasificación entre parejas casadas y no casadas no constituía discrimen por origen o condición social.

En el contexto laboral, la parte demandante en el caso *Rosario v. Toyota*<sup>202</sup> presentó una demanda de daños y perjuicios en la que alegó que la compañía demandada le denegó empleo por razón de las convicciones criminales que aparecían en su certificado de antecedentes penales. El candidato a empleo alegó que la actuación de la compañía había constituido discrimen por condición social bajo la Constitución de Puerto Rico. El foro de

---

<sup>200</sup> *Id.*, en la pág. 2245. Específicamente, el delegado indicó lo siguiente: “[n]os satisface la eliminación de ‘posición económica’, porque entiendo que ahí está incluida la dificultad que levanta el compañero Reyes Delgado al ponerse más adelante ‘o condición social’. *Id.* Por tanto, la categoría de posición económica fue eliminada de la propuesta por entender que la condición social abarcaba esa clasificación. De manera similar a esta interpretación, al discutir esta categoría, el profesor Serrano Geyls señala que la misma está “íntimamente ligada a la Sec. 20 del Art. II que reconocía varios derechos económicos y sociales”. R. Serrano Geyls, *Derecho Constitucional de Estados Unidos y Puerto Rico*, 1ra ed., San Juan, Ed. C. Abo. P.R., 1988, Vol. II, pág. 1189.

<sup>201</sup> 148 DPR 201 (1999).

<sup>202</sup> 166 DPR 1 (2005).

instancia desestimó la causa de acción por no aducir una causa de acción que justificara la concesión de un remedio, determinación que fue revocada por el Tribunal de Apelaciones. Por estar igualmente dividido, el Tribunal Supremo emitió una sentencia mediante la cual confirmó la restitución de la reclamación incoada por el demandante.<sup>203</sup> A pesar de esto, los integrantes del Tribunal Supremo en aquel momento aprovecharon la oportunidad para adelantar sus criterios sobre los méritos del reclamo del allí demandante. Sin embargo, al ser una sentencia, lo allí plasmado no constituyó precedente.<sup>204</sup>

No es hasta *Garib Bazain v. Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., et al.*,<sup>205</sup> que el Tribunal Supremo resolvió finalmente que la clasificación de exconvicto no está incluida dentro de la protección de condición social para propósitos de la Ley Núm. 100. En ese caso, el demandante argumentó que se había discriminado en su contra por ser exconvicto. Tras hacer un recuento del trasfondo de la cláusula constitucional y su disposición análoga en la Ley Núm. 100, el Tribunal concluyó que “la cualidad de exconvicto de una persona no está subsumida en la categoría de origen o condición social protegida por la Constitución o por la legislación que prohíbe el discrimen en el empleo”.<sup>206</sup> En su opinión, el Tribunal Supremo resaltó y enfatizó que la categoría, según discutida e interpretada, iba

---

<sup>203</sup> *Rosario v. Toyota*, 166 DPR 1 (2005).

<sup>204</sup> El inciso (d) de la Regla 44 del Tribunal Supremo establece que “[e]n vista de que las sentencias no publicadas no estarán accesibles al público en general, se considerará impropio citar como autoridad o precedente ante cualquier foro una decisión de este Tribunal que no se haya emitido mediante opinión o que no haya sido publicada por el Colegio de Abogados o por el propio Tribunal”. 4 LPRA Ap. XXI-B. Véase, además, *Rivera Maldonado v. ELA*, 119 DPR 74, 80 n. 7 (1987) (“Como regla general “[I]as normas, así como la interpretación de cualquier disposición legal, la establece este Tribunal mediante dictamen sostenido por una opinión o por una opinión *per curiam*, en la cual se consideran ampliamente las cuestiones envueltas y se fundamentan con razonamientos, precedentes explicados y tratadistas reconocidos...”.)

<sup>205</sup> 204 DPR 601, 623-624 (2020).

<sup>206</sup> *Id.*, a la pág. 623. Como parte de su análisis, el Tribunal Supremo señaló que la “situación o circunstancia de haber delinquido y haber sido convicto por los delitos cometidos no está determinada por el origen y la condición social de una persona. Por el contrario, la cualidad de exconvicto responde únicamente a un acto volitivo y consciente de un ser humano que no es producto de su naturaleza ni es atribuible a un accidente o a una causa fortuita. Se trata más bien de una cualidad autoinfligida que no es exclusiva de una clase social o económica determinada”. *Id.*



dirigida a discrimen económicos y sociales, no a la condición de exconvicto.<sup>207</sup> Por lo cual, podemos afirmar que en Puerto Rico está prohibido el discrimen en el empleo por razones como el poder adquisitivo, lugar de residencia u otras condiciones atadas a la condición social y económica.

### 1) Discrimen bajo el Título VII por convicciones criminales

Antes de continuar la discusión de las otras categorías protegidas bajo la legislación estatal, es menester señalar que en la jurisdicción federal se ha resuelto que la práctica de los patronos de utilizar los antecedentes penales de los solicitantes a empleo como una prohibición absoluta para dar empleo viola el Título VII de la ley federal conocida como *Civil Rights Act of 1964*<sup>208</sup> (Título VII) bajo ciertas circunstancias.<sup>209</sup> El raciocinio detrás de esos casos no es que tal conducta del patrono constituye discrimen por condición social, ya que esa categoría no está protegida bajo el Título VII. Más bien, se ha encontrado que tal práctica o política patronal viola las categorías protegidas de raza o nacionalidad bajo el Título VII si en su implementación tiene un impacto adverso en candidatos a empleo o empleados de ciertas razas o nacionalidades.<sup>210</sup>

En el caso de *Green v. Missouri Pacific Railroad*, el Tribunal del Circuito de Apelaciones para el Octavo Circuito resolvió que los antecedentes penales de un candidato a empleo no puede ser una razón válida por si sola para negar emplearlo. Para evitar que se excluyan

---

<sup>207</sup> Para dicho foro judicial también fue determinante que, dentro del contexto de la condición reclamada, la Legislatura no había adoptado proyectos de ley para incluir la categoría de exconvicto a pesar de haberlos tenido ante su consideración. *Id.*, a las págs. 620-621. Cabe destacar que, como parte de la 19na Asamblea Legislativa, entre el 2021 y 2024 también se consideraron varios proyectos de ley que proponían prohibir el discrimen en el empleo por razón de antecedentes penales. No obstante, ninguno fue convertido en ley.

<sup>208</sup> 42 USC § 2000e *et seq.*

<sup>209</sup> *Green v. Missouri Pacific Railroad*, 549 F.2d 1158 (8th Cir.1977); *Carter v. Gallagher*, 452 F.2d 3158th Cir. 1971); *Field v. Orkin Extermination Co.*, 2001 U.S. Dist. LEXIS 24068 (E.D. Pa. 2001); *Washam v. J.C. Penney Co., Inc.*, 519 F. Supp. 554 (D. Del. 1981); *Richardson v. Hotel Corp. of America*, 332 F. Supp. 519, 520-21 (E.D. La. 1971); *Gregory v. Litton Systems, Inc.*, 316 F. Supp. 401 (C.D. Cal. 1970).

<sup>210</sup> *Id.*

candidatos o empleados de ciertos grupos protegidos en mayor proporción que otros en violación de la ley, los patronos que tengan políticas mediante las cuales no empleen a personas con antecedentes penales deberán demostrar que la exclusión se relaciona con el puesto y es consistente con las necesidades del negocio. Dicho tribunal federal identificó los siguientes factores que los patronos deben analizar para determinar si la exclusión está relacionada con el puesto y es consistente con las necesidades del negocio: (1) la naturaleza y gravedad de la ofensa o conducta; (2) el tiempo transcurrido desde la comisión del delito y/o que se completó la sentencia; y (3) la naturaleza del trabajo que se desempeña o estará desempeñando.<sup>211</sup>

En el 2012, la Comisión de Igualdad en las Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés), emitió unas guías de conformidad con el Título VII sobre la consideración de antecedentes penales en la toma de decisiones de empleo.<sup>212</sup> Estas guías acogen y abundan sobre los factores antes citados según fueron elaborados por el tribunal en el caso *Green v. Missouri Pacific Railroad*<sup>213, 214</sup>.

#### 4. Origen nacional

##### a. Desarrollo del discrimen por origen nacional bajo la Constitución de Puerto Rico y la Ley Núm. 100

El discrimen por origen nacional o nacionalidad no se encuentra expresamente en el Artículo II, Sección 1 de la Constitución de Puerto Rico. En el contexto de la legislación laboral, según expresado anteriormente, cuando la Ley Núm. 100 se promulgó en 1959 no se

---

<sup>211</sup> *Green v. Missouri Pacific Railroad, supra*, 1160.

<sup>212</sup> *Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement Guidance on the Consideration of Arrest and Conviction Records in Employment Decisions under Title VII of the Civil Rights Act*, 4/25/2012.

<sup>213</sup> *Supra*.

<sup>214</sup> *Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement Guidance on the Consideration of Arrest and Conviction Records in Employment Decisions under Title VII of the Civil Rights Act*, 4/25/2012.

incluyó el origen nacional como una categoría protegida. No es hasta el 1983 que dicha ley se enmendó para añadir el calificativo “social o nacional” después a la palabra “origen”, prohibiendo así de manera expresa el discrimen en el empleo por extranjería.<sup>215</sup> Para propósitos de esta ley especial, entonces, un patrono privado no puede tomar acciones adversas o discriminar en contra de una persona basado en su país de origen.

**b. Jurisprudencia estatal sobre discrimen por origen nacional**

A pesar de que la Constitución de Puerto Rico no incluyó el origen nacional como categoría protegida, en el año 1972, en *Wackenhut Corp. v. Rodríguez Aponte*,<sup>216</sup> el Tribunal Supremo de Puerto Rico añadió el vocablo “nacionalidad” al catálogo de la Sección 1 del Artículo II de la Constitución al distinguir entre categorías inherentemente sospechosas sujetas al más minucioso examen judicial de aquellas clasificaciones razonables que no se anularán si las situaciones lo justifican. Más adelante, en el año 1980, nuestro más Alto Foro judicial señaló, en *León Rosario v. Torres*, que las clasificaciones basadas en “nacionalidad” eran inherentemente sospechosas y, por lo tanto, estaban sujetas a un riguroso análisis constitucional.<sup>217</sup>

En 1989, el Tribunal Supremo abordó el discrimen por extranjería en el caso de *Paz Lisk v. Aponte Roque*,<sup>218</sup> donde se impugnaba el requisito de la ciudadanía americana para poderse otorgar la licencia de maestro en Puerto Rico. El Tribunal Supremo reafirmó que la Constitución de Puerto Rico no concibió la nacionalidad como una de las clasificaciones expresamente protegidas por el Artículo II, Sección 1.<sup>219</sup> Sin embargo, reiterando lo resuelto

---

<sup>215</sup> Ley Núm. 67 de 3 de junio de 1983.

<sup>216</sup> 100 DPR 518, 531 (1972).

<sup>217</sup> 109 DPR 804, 813 (1980).

<sup>218</sup> 124 DPR 472 (1989).

<sup>219</sup> *Id.* a la pág. 485.

en *Wackenhut Corp. y León Rosario*, concluyó que la clasificación por razón de ciudadanía es inherentemente sospechosa. Aunque la clasificación, nos expresa el Tribunal Supremo, “no revela a primera vista los rasgos ‘congénitos’ o ‘inmutables’ como lo hacen la raza, color, sexo, nacimiento, sí participa de un ingrediente importante en toda clasificación sospechosa”, por lo que “tiende a relegar a un estado legal de inferioridad a una clase con abstracción de las potencialidades y características individuales de sus miembros”.<sup>220</sup> Debido a ello, el Tribunal Supremo invalidó el requisito impuesto.<sup>221</sup>

En el contexto laboral, en *Santini Rivera v. Serv Air, Inc.*,<sup>222</sup> el Tribunal Supremo de Puerto Rico reafirmó que existe una clara política, de origen tanto constitucional como estatutario, que prohíbe el discrimen por razón de nacionalidad, resaltando que en la Ley Núm. 100 se incluye expresamente la veda del trato discriminatorio de empleados por razón de origen nacional e incluye penalidades severas a los patronos que incurran en la conducta prohibida.<sup>223</sup>

### c. Discrimen por nacionalidad en la jurisdicción federal

El Título VII prohíbe y hace ilegal el rehusar contratar, despedir o de otra manera discriminar contra una persona basado en su origen nacional.<sup>224</sup> La prohibición incluye discriminar por el lugar de origen de una persona, o el de sus ancestros, o porque la persona tenga características físicas, culturales o lingüísticas distintivas de una nacionalidad en particular.<sup>225</sup> Sin embargo, bajo el Título VII, no será ilegal que un patrono contrate a una persona por su origen nacional en aquellos casos en que el origen nacional sea un requisito

---

<sup>220</sup> *Id.*, a la pág. 488.

<sup>221</sup> *Id.*, a la pág. 492.

<sup>222</sup> 137 DPR 1 (1994).

<sup>223</sup> *Id.*, a la pág. 13.

<sup>224</sup> 42 USC § 2000e—2(a)(1).

<sup>225</sup> 29 CFR § 1606.1.

ocupacional *bona fide* razonablemente necesario para la operación normal de ese negocio o empresa.<sup>226</sup>

En sus guías sobre discrimen por origen nacional, la Comisión de Igualdad en las Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés), explica que discrimen por origen nacional incluye, además de discrimen por lugar de nacimiento u origen de la persona o sus ancestros, discrimen por pertenecer a un grupo étnico como por ejemplo ser hispano o árabe.<sup>227</sup> Asimismo, la EEOC considera que existe discrimen por origen nacional por “percepción” cuando se fundamenta en la creencia de que el individuo es de cierto país o tiene cierto origen nacional.<sup>228</sup> Además, la EEOC entiende que es una violación al Título VII discriminar contra un individuo por su asociación con alguien de cierto origen nacional, como por ejemplo estar casado o tener un hijo de cierta nacionalidad.<sup>229</sup> También, a juicio de la EEOC, el Título VII prohíbe discriminar a base de ciudadanía cuando se demuestre que las acciones del patrono tenían el propósito o efecto de discriminar a base del origen nacional de las personas.<sup>230</sup>

Igualmente, la EEOC estableció que disposiciones obligando al uso del idioma inglés en todo momento en el lugar de empleo, conocidas como “*English only*”, afectan una condición de empleo, crean una desventaja en contra de una persona cuya lengua materna no es el inglés y afectan una oportunidad de empleo basado en origen nacional.<sup>231</sup> Este tipo de regla causa, entonces, un lugar de trabajo discriminatorio y la EEOC presumirá que la misma

---

<sup>226</sup> 42 USC § 2000e-2(e).

<sup>227</sup> *Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement Guidance on National Origin Discrimination*, 11/18/2016.

<sup>228</sup> *Id.*

<sup>229</sup> *Id.* Véase, además, 29 CFR § 1606.5.

<sup>230</sup> *Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement Guidance on National Origin Discrimination*, 11/18/2016.

<sup>231</sup> 29 CFR § 1606.7.

viola el Título VII y así habrá de evaluarla. Ahora bien, un patrono puede establecer una regla que en ciertas ocasiones el uso de un idioma en particular, en este caso inglés, es una necesidad de negocios y así lo notifica a sus empleados.<sup>232</sup>

El Tribunal Supremo de los Estados Unidos aclaró, en *Espinoza v. Farah Mfg. Co.*,<sup>233</sup> que “origen nacional” bajo el Título VII se refiere al país de nacimiento de la persona o el lugar de dónde provienen sus ancestros.<sup>234</sup> La demandante en ese caso era una ciudadana mexicana con residencia legal en los Estados Unidos, que demandó a una compañía que no la reclutó por no ser ciudadana americana. Sin embargo, la prueba desfilada demostró que el patrono reclutaba a candidatos de origen mejicano siempre y cuando fueran ciudadanos americanos. Asimismo, quedó establecido que personas de ascendencia mexicana constituían más del 96% de los empleados y que el 97% fue reclutado para el puesto al que la demandante solicitó. Aun cuando el Tribunal Supremo federal reconoció que el Título VII prohíbe discriminar a base de ciudadanía cuando se demuestre que las acciones del patrono tenían el propósito o efecto de discriminar a base del origen nacional de las personas, en este caso la prueba demostró que eso no fue lo que sucedió. Por lo tanto, el Tribunal Supremo decidió que el patrono no violó el Título VII por razón de su origen nacional al rehusar contratarla por no ser ciudadana de los Estados Unidos.<sup>235</sup>

En *Fonnegra-Tamayo v. Banco Santander P.R.*<sup>236</sup>, analizando este tipo de discrimen bajo el Título VII y la Ley Núm. 100, el Tribunal de Distrito para el Distrito de Puerto Rico, resolvió que un demandante logró establecer que su despido fue por su origen nacional al

---

<sup>232</sup> 29 CFR § 1606.7.

<sup>233</sup> 414 U.S. 86, 88 (1973).

<sup>234</sup> *Id.*

<sup>235</sup> *Id.*

<sup>236</sup> 552 F. Supp. 2d 172 (DPR 2007).

establecer los siguientes hechos: (1) el vicepresidente del patrono hizo un comentario el primer día de trabajo que los extranjeros eran la raíz de los problemas del patrono, y el vicepresidente participó en las decisiones de despedir al empleado y de eliminar su puesto; y (2) los comentarios hechos en una reunión de la junta de directores fácilmente se pudieron entender como que decían que los empleados extranjeros se debían despedir para darles la oportunidad de acceder a ascensos a los empleados locales.<sup>237</sup>

## 5. Edad

La edad de una persona no se encuentra dentro del catálogo de categorías protegidas por la Sección 1 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico. No obstante, la edad se incluyó como categoría protegida en la Ley Núm. 100 desde su adopción en 1959. En esta sección, en primera instancia, se proveerá un breve trasfondo del desarrollo legislativo de la categoría edad en la Ley Núm. 100. Luego, se harán comentarios sobre la doctrina y casuística establecida a nivel estatal en cuanto al discrimen por edad. Por último, se realizará una breve discusión sobre la ley conocida como *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA, por sus siglas en inglés),<sup>238</sup> la contraparte federal de la Ley Núm. 100 que prohíbe que patronos con veinte (20) empleados o más discriminen por razón de edad en contra de personas de cuarenta (40) años o más en el empleo privado.<sup>239</sup>

---

<sup>237</sup> *Id.*

<sup>238</sup> 29 USC §§ 621-634.

<sup>239</sup> *Ibáñez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 DPR 42 (1983); *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*. Véanse, además, *Álvarez-Fonseca v. Pepsi Cola of P.R. Bottling Co.*, 152 F.3d 17 (1st Cir. 1998); y *Velázquez-Fernández v. NCE Foods, Inc.*, 476 F.3d 6 (1st Cir. 2007).

### a. Desarrollo y enmiendas legislativas

Inicialmente, la Ley Núm. 100 prohibía el discrimen por razón de “edad avanzada”, definida como la edad comprendida entre los treinta (30) y sesenta y cinco (65) años.<sup>240</sup> Sin embargo, con la aprobación de la Ley Núm. 37 de 7 de junio de 1977, se enmendó la ley para prohibir el discrimen por edad en cualquier contexto, no sólo por razón de edad avanzada.<sup>241</sup> A esos fines, se sustituyó la edad mínima protegida en el estatuto por “la edad mínima en que legalmente se permita trabajar a los menores”.<sup>242</sup> Nótese, sin embargo, que el máximo de la edad protegida para propósitos de la Ley Núm. 100 se mantuvo en sesenta y cinco (65) años.

En el año 1983, se enmendó la Ley Núm. 100 nuevamente para aumentar el máximo de la edad protegida de sesenta y cinco (65) a setenta (70) años.<sup>243</sup> Con la enmienda, se pretendió atemperar la legislación estatal a las disposiciones de la ADEA ya que, en ese momento, dicho estatuto federal establecía como edad límite de protección los setenta (70) años. Actualmente, la ADEA protege a personas mayores de cuarenta (40) años, sin tope alguno. En cambio, la Ley Núm. 100 fue enmendada nuevamente en el 1990 para eliminar el tope de setenta (70) años de la edad protegida.<sup>244</sup>

Por tanto, actualmente, el Artículo 6 de la Ley Núm. 100 define edad como “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”.<sup>245</sup>

---

<sup>240</sup> Artículos 1 y 6 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 1959 Leyes de Puerto Rico, págs. 301 y 303.

<sup>241</sup> *SLG Hernández Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 774 (2000).

<sup>242</sup> Ley Núm. 37 de 7 de junio de 1977, 1977 Leyes de Puerto Rico, pág. 88.

<sup>243</sup> Ley Núm. 67 de 3 de junio de 1983, 1983 Leyes de Puerto Rico, págs. 150-154.

<sup>244</sup> Ley Núm. 32 de 8 de diciembre de 1990, 1990 Leyes de Puerto Rico, pág. 1524.

<sup>245</sup> 29 LPRA § 151(a). Véase además *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, 380.



**b. Comentarios sobre el discrimen por edad de la Ley Núm. 100**

**1) La Ley Núm. 100 prohíbe el discrimen por razón de edad desde la edad mínima para trabajar legalmente y sin límite alguno**

En primer lugar, debe puntualizarse que, contrario a la ADEA y a la percepción generalizada, la ley estatal no incluye un requisito de edad mínima para que la persona esté cobijada de su protección.<sup>246</sup> Si bien en un principio el legislador pretendió proteger contra el discrimen a las personas de edad avanzada, luego de varias enmiendas a la Ley Núm. 100, finalmente se dispuso que la edad dentro de la cual se prohíbe discriminar es desde la edad mínima en que legalmente se permite trabajar en adelante.<sup>247</sup> Esto es, más allá de lo antes mencionado, no hay un mínimo o límite específico de edad protegida para que un empleado alegue discrimen por edad y para así poder presentar su reclamación al amparo de la Ley Núm. 100. Así, enfatizamos que la ley estatal prohíbe el discrimen en contra de personas menores de cuarenta (40) años.

En consecuencia, cualquier empleado o empleada con la edad mínima para trabajar puede presentar una reclamación bajo la Ley Núm. 100 argumentando que ha sido objeto de discrimen o trato desigual y desfavorable por ser una persona más joven en comparación con otros empleados. En este sentido, la ley estatal es más abarcadora y protectora que su contraparte federal, la ADEA, que solo protege de discrimen en el empleo por razón de edad a personas de cuarenta (40) años o más.

<sup>246</sup> *González Méndez v. Acción Social de Puerto Rico*, 196 DPR 213, 227 (2016).

<sup>247</sup> Ley Núm. 67 de 3 de junio de 1983 y Ley Núm. 32 de 8 de diciembre de 1990.

## 2) La edad no es factor para establecer si una persona está cualificada para trabajar

Para que se pueda concluir que un patrono ha incurrido en discrimen, el empleado tiene que estar “cualificado para ejercer el puesto que ocupa”.<sup>248</sup> En cuanto al particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que “la edad del empleado no es criterio de relevancia para determinar si se está o no cualificado para un empleo”<sup>249</sup> y que la Ley Núm. 100 “no establece una edad específica hasta la cual una persona está cualificada para trabajar”.<sup>250</sup> Por consiguiente, al momento de determinar si la persona está cualificada para trabajar, la edad no puede tomarse en consideración.

## 3) Daños económicos en reclamaciones de despido por edad

En la sección IV.F. de estas Guías, se discuten los remedios provistos bajo la Ley Núm. 100 que incluyen daños económicos. La sección IV.F.7. discute en más detalle algunos aspectos relacionados al cómputo de ingresos dejados de percibir después del despido y la expectativa de años de trabajo en el contexto de reclamaciones de discrimen por edad. Se adelanta, sin embargo, que el Tribunal Supremo de Puerto Rico dejó meridianamente claro que:

en una reclamación de discrimen por edad instada bajo la Ley Núm. 100 por una persona mayor de sesenta y cinco [(65)] años, probado el discrimen, el trabajador discriminado tendrá derecho a todos los remedios que la ley reconoce, incluyendo la reposición en el empleo, y si ello no fuere posible, a una compensación en concepto de daños por la pérdida de ingresos futuros.<sup>251</sup>

---

<sup>248</sup> *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 390.

<sup>249</sup> *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 73 (2008).

<sup>250</sup> *Id.*, a la pág. 74.

<sup>251</sup> *Id.*

**c. Comentarios sobre la ADEA: la ley federal que prohíbe el discrimen por edad**  
**1) Agotamiento de remedios administrativos**

En algunos casos coincidirán hechos que permiten una causa de acción de discrimen por edad bajo la Ley Núm. 100 y la ADEA. Es meritorio aclarar que en aquellos casos en que se presenten reclamaciones bajo ambos estatutos, el empleado o aspirante a empleo que alega fue objeto de una práctica discriminatoria debe ser consciente de que, si bien no tiene que agotar remedios administrativos bajo la Ley Núm. 100, sí los tiene que agotar bajo la ley federal. En específico, la ADEA requiere que, previo a la presentación de una reclamación en un tribunal, se presente un cargo de discrimen ante la Comisión de Igualdad en las Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés), o ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.<sup>252</sup>

Por consiguiente, en aquellos casos en que se reclame bajo *ambos* estatutos, la parte demandante retiene la obligación de agotar remedios administrativos para su causa de acción bajo la ADEA y los tribunales desestimarán aquellas reclamaciones bajo la ley federal que hayan incumplido con este requisito jurisdiccional.<sup>253</sup>

**2) Esquema probatorio bajo la ADEA**

A nivel federal existe una diferencia en cuanto al peso de la prueba para quien presenta una reclamación de discrimen por edad bajo la ADEA en comparación con una causa de acción conforme al Título VII. Según discutido en la Sección IV.D.6., el Título VII prohíbe el discrimen laboral por motivos de raza, color, religión, sexo y origen nacional y el demandante puede establecer su causa de acción mediante prueba directa o circunstancial.

---

<sup>252</sup> 29 USC § 626.

<sup>253</sup> *González Méndez v. Acción Social de Puerto Rico*, 196 DPR 213, 236-237 (2016).

Asimismo, conforme discutido en dicha sección, cuando un demandante no tiene prueba directa de discrimen puede utilizar el esquema probatorio elaborado en *McDonnell Douglas*<sup>254</sup> para establecer los elementos de su demanda al amparo del Título VII.

En el caso de una reclamación de discrimen por edad bajo la ADEA, el demandante también puede establecer su causa de acción mediante prueba directa y circunstancial. Asimismo, cuando no tenga prueba directa, puede utilizar el esquema probatorio establecido en *McDonnell Douglas*.<sup>255</sup> Sin embargo, el Tribunal Supremo de Estados Unidos resolvió en *Gross v. FBL Financial Services, Inc.*<sup>256</sup> que, para establecer un caso de discrimen bajo la ADEA, el demandante tiene que probar que la edad fue la razón específica de la decisión adversa del patrono y no meramente un factor que se consideró como parte de otros factores. Dicho foro judicial expresó lo siguiente al respecto: “[u]nlike Title VII, the ADEA’s text does not provide that a plaintiff may establish discrimination by showing that age was simply a motivating factor.... [t]o establish a disparate-treatment claim [under] ADEA, ... a plaintiff must prove that age was the ‘but-for’ cause of the employer’s adverse decision.”<sup>257</sup>

Antes de la decisión de *Gross*, para establecer un caso *prima facie* de discrimen bajo la ADEA, el empleado demandante debía simplemente demostrar que la edad fue uno de los factores que motivó la decisión adversa del patrono. Posterior a la decisión del Tribunal Supremo federal, ahora es necesario que el empleado pruebe que la edad fue el factor

---

<sup>254</sup> *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973).

<sup>255</sup> *Robinson v. Town of Marshfield*, 950 F.3d 21, 25 n. 3 (1st Cir. 2020)(“Although the Supreme Court ‘has not definitively decided whether the evidentiary framework of [*McDonnell Douglas*] utilized in Title VII cases is appropriate in the ADEA context,’ *Soto-Feliciano v. Villa Cofresí Hotels, Inc.*, 779 F.3d 19, 23 (1st Cir. 2015) (citing *Gross v. FBL Fin. Servs., Inc.*, 557 U.S. 167, 175 n. 2, 177-78 (2009)), [the First] Circuit ‘has long applied the *McDonnell Douglas* framework to ADEA cases,” *id.* (quoting *Vélez v. Thermo King de P.R., Inc.*, 585 F.3d 441, 447 n.2 (1st Cir. 2009)).”.) Véanse, además, *Zampierollo-Rheinfeldt v. Ingersoll-Rand de P.R., Inc.*, 999 F.3d 37, 50-51 (1st Cir. 2021); *Martínez v. Nordisk*, 397 F.Supp. 3d 207, 218-20 (D.P.R. 2019).

<sup>256</sup> 557 U.S. 167 (2009).

<sup>257</sup> *Id.*, a la pág. 176.

determinante en la acción adversa impugnada. De esta forma, en el caso de reclamaciones bajo la ADEA se le impuso al demandante un estándar de prueba más riguroso en cuanto a la prueba de motivación para la acción del patrono, en comparación con el establecido en *McDonnell Douglas* para reclamaciones de discrimen bajo el Título VII.

**i. Aplicabilidad del estándar del peso de la prueba bajo la ADEA a reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 100**

En ese punto es pertinente recordar con respecto a la legislación local que, según discutido en la Sección IV.D.6., la Ley Núm. 4-2017 enmendó el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 para, entre otros fines, “armonizar nuestra legislación laboral con la legislación federal análoga”.<sup>258</sup> A esos efectos, también se adoptaron los Artículos 2.13 y 6.2 en la Ley Núm. 4-2017<sup>259</sup>. Además, el Artículo 6.3 de la Ley Núm. 4-2017 eliminó el Artículo 3 de la Ley Núm. 100, del cual emanaba la presunción de discrimen. En consecuencia y debido a la interrelación de estas enmiendas a la legislación estatal, es la posición del DTRH que en una reclamación de discrimen por razón de edad bajo la Ley Núm. 100 el esquema probatorio a utilizarse será el aplicable a la ADEA.

Por lo tanto, para establecer una causa de acción bajo Ley Núm. 100, el empleado o aspirante a empleo demandante tiene que probar la acción adversa, que está dentro de la categoría protegida de discrimen (edad) y que la edad fue la causa determinante de la decisión adversa del patrono (no meramente un factor que se consideró junto con otros). Es decir, que el patrono discriminó en su contra por razón de su edad y que no lo hubiera despedido, rehusado emplear o incurrido en la acción adversa reclamada de no ser por su edad.

<sup>258</sup> Exposición de Motivos de la Ley Núm. 4-2017.

<sup>259</sup> 29 LPRA §§ 1221 y 123a, respectivamente.

## 6. Ideas religiosas

### a. Discrimen por religión bajo la Ley Núm. 100

Conforme indicamos anteriormente, la Constitución de Puerto Rico prohíbe el discrimen por ideas religiosas.<sup>260</sup> Al momento de aprobarse la Ley Núm. 100 en 1959, la Legislatura no utilizó la frase “ideas religiosas” sino que prohibió el discrimen por razón de religión.<sup>261</sup> En el año 1975, sin embargo, se enmendó la Ley Núm. 100 y se incluyó la frase “ideas políticas o religiosas”.<sup>262</sup> Por consiguiente, según está vigente, la Ley Núm. 100 prohíbe el discrimen basado en ideas o creencias religiosas.

### b. Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico

Al presente, no existe jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico considerando el discrimen por razón de ideas religiosas a tenor con la Ley Núm. 100. Sin embargo, en *Mercado Rivera, Quilichini v. Universidad Católica de P.R.*,<sup>263</sup> dicho foro judicial abordó la relación entre la autonomía religiosa de una institución educativa católica que es patrono y los derechos laborales de sus profesores. En este caso, las dos profesoras demandantes fueron despedidas una por ser divorciada y haberse casado sin anular su primer matrimonio católico y la otra por haberse casado con alguien divorciado que no había anulado su primer matrimonio católico. Las demandantes alegaron haber sido despedidas en violación de la Ley Núm. 100 por razón de su género y del derecho a la intimidad bajo la Constitución de Puerto Rico. Debido a que el patrono adujo que terminó su relación laboral con las demandantes por éstas haber violado los postulados de la doctrina y la moral de la Iglesia Católica, y reconociendo el derecho constitucional a la libertad de culto de la institución educativa como organización religiosa y la doctrina de separación de Iglesia y

---

<sup>260</sup> Constitución de Puerto Rico, Artículo II.

<sup>261</sup> Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1950.

<sup>262</sup> Ley Núm. 58 de 22 de junio de 1975.

<sup>263</sup> 143 DPR 610 (1997).

Estado de nuestra constitución, el Alto Foro confirmó la desestimación de las reclamaciones de las profesoras. A juicio del tribunal, intervenir con la razonabilidad de los postulados religiosos que motivaron los despidos constituiría una intromisión indebida del tribunal en asuntos de dogma, fe y autonomía religiosa del patrono.

**c. Los acomodos religiosos bajo la ley estatal**

Es pertinente resaltar que, a través de la Ley Núm. 4-2017, se incorporó en nuestro ordenamiento laboral la obligación de acomodar las prácticas religiosas de los empleados en el sector privado.<sup>264</sup> Anterior a la aprobación de dicha ley, se había utilizado como referencia para evaluar la procedencia de este tipo de solicitudes de acomodo la jurisprudencia desarrollada en la jurisdicción federal bajo el Título VII. Ahora, con la aprobación de la legislación aplicable en el 2017, no debe quedar duda que, cuando un empleado o potencial empleado le notifica por escrito al patrono la necesidad de un acomodo religioso, el patrono tiene la obligación de acomodar razonablemente las prácticas religiosas del individuo, siempre y cuando no resulte en una dificultad excesiva.<sup>265</sup> El patrono no podrá evidenciar la dificultad excesiva alegando, bajo una mera inferencia, que muchas más personas con las mismas prácticas religiosas también podrían necesitar un acomodo religioso.<sup>266</sup>

Para una discusión sobre el particular, referimos al Capítulo 4 de las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*<sup>267</sup> donde se discute el proceso de solicitud de acomodo religioso, la reglamentación adoptada por el DTRH para atender y tramitar las solicitudes de acomodo y se aborda en más detalle en el análisis sobre qué constituye una dificultad excesiva que podría impedir la concesión del acomodo solicitado.

---

<sup>264</sup> 29 LPRR § 122r.

<sup>265</sup> *Id.*

<sup>266</sup> *Id.*

<sup>267</sup> Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico*, págs. 39-46, (1era ed. 2019).

Se reitera que lo dispuesto en la ley local sobre acomodos religiosos no es una licencia para que el empleado pueda asistir a un servicio religioso durante la jornada regular de trabajo.<sup>268</sup>

**d. Disposiciones y jurisprudencia federal bajo Título VII sobre discrimen por religión**

Desde su aprobación, el Título VII prohíbe y hace ilegal el rehusar contratar, despedir o de otra manera discriminar contra una persona basado en su religión.<sup>269</sup> Dicho estatuto federal provee que la definición del término “religión” incluye todos los aspectos de la observancia y práctica religiosa, así como la creencia, a menos que un patrono demuestre que no puede acomodar razonablemente la observancia o práctica religiosa de un empleado o posible empleado sin causar una carga onerosa (*undue hardship*) en la operación del negocio del empleador.<sup>270</sup>

La definición de religión para propósitos de la Comisión de Igualdad en las Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) es amplia y no solo incluye las religiones organizadas tradicionales, sino también creencias religiosas que son recientes, inusuales, que no son parte de alguna iglesia formal, que pueden ser observadas solo por un grupo pequeño de personas o que, inclusive, puedan parecer ilógicas o irrazonables.<sup>271</sup>

El Título VII, sin embargo, incluye excepciones que permiten a las organizaciones y entidades religiosas otorgar preferencias a los miembros de su religión.<sup>272</sup> Los tribunales también han desarrollado una doctrina que impide a miembros del clero presentar

---

<sup>268</sup> Artículo IV (8) del Reglamento Núm. 8947 de 25 de abril de 2017 del DTRH, *Reglamento para la Aplicación del Esquema de Acomodo Razonable para Prácticas Religiosas en el Empleo dispuesto en el Art. 219 de la Ley Núm. 4 del 26 de enero de 2017, “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”* (Reglamento Núm. 8947).

<sup>269</sup> 42 USC § 2000e-2(a)(1) (edición 1964).

<sup>270</sup> 42 USC § 2000e(j). Véase, además, *EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*, 575 U.S. 768, 771-772 (2015).

<sup>271</sup> *Equal Employment Opportunity Commission Compliance Manual*, § 12-I(A)(1).

<sup>272</sup> 42 USC § 2000e-1.



reclamaciones bajo el Título VII.<sup>273</sup> Esta doctrina fue expandida para impedir que maestros de escuelas religiosas presenten reclamaciones de discrimen.<sup>274</sup>

Además, bajo el Título VII, no será ilegal que un patrono contrate a una persona por su religión en aquellos casos en que la religión sea un requisito ocupacional *bona fide* razonablemente necesario para la operación normal de ese negocio o empresa en particular o que una escuela, colegio, universidad u otra institución educativa o institución de aprendizaje contrate y emplee empleados de una religión particular si dicha escuela, colegio, universidad u otra institución educativa o institución de aprendizaje es, en su totalidad o en parte sustancial, propiedad de una corporación, asociación o sociedad religiosa, o si el plan de estudios de dicha escuela, colegio, universidad u otra institución educativa o institución de aprendizaje está dirigido hacia la propagación de una religión particular.<sup>275</sup>

### 1) Los acomodos religiosos bajo Título VII

Conforme se indicó anteriormente, además de prohibir acciones discriminatorias basadas en la religión o creencia del candidato a empleo o empleado (entiéndase, por ejemplo, negar un empleo o despedir a una persona basado en su religión o creencias religiosas), el estatuto federal también incorporó la obligación de los patronos de acomodar razonablemente la observancia o práctica religiosa de sus empleados o candidatos a empleo, a menos que el patrono no pueda hacerlo sin causarle una carga onerosa a la operación de su negocio.<sup>276</sup>

En consonancia con la protección estatutaria que incluye a los candidatos a empleo, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha resuelto que un patrono viola el Título VII si

---

<sup>273</sup> *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church & Sch. v. EEOC*, 565 U.S. 171 (2012).

<sup>274</sup> *Our Lady of Guadalupe School v. Morrissey-Berru*, 140 S.Ct. 2049 (2020).

<sup>275</sup> 42 USC § 2000e-2(e).

<sup>276</sup> 42 USC § 2000e(j).

rehúsa contratar a una persona para evitar acomodar sus creencias religiosas.<sup>277</sup> Explica dicho foro judicial que no es necesario que el patrono conozca que el solicitante de empleo tiene una necesidad de acomodo, basta con que tenga una sospecha de que el solicitante ha de necesitar un acomodo y que ello fue un factor en la decisión.<sup>278</sup> Asimismo, el Alto Foro federal sostiene que el Título VII no exige neutralidad en lo que concierne a acomodar las prácticas religiosas de los individuos.<sup>279</sup> Por el contrario, razona el Tribunal Supremo federal que la ley le provee a tales prácticas un trato favorecido, afirmativamente obligando a los patronos a no discriminar en contra de éstas bajo el argumento de que un acomodo no se puede proveer porque violaría una política neutral de empleo, la cual debe ceder ante la necesidad del acomodo.<sup>280</sup>

De conformidad con la EEOC, acomodos para prácticas religiosas comunes bajo el Título VII podrían ser, por ejemplo: permitir asistir a servicios religiosos de adoración durante horas que regularmente se tiene trabajo, proveer a los empleados tiempo para oración, permitir a los empleados el uso de vestimenta o símbolos religiosos en el lugar de empleo o acomodar empleados que tienen restricciones dietéticas o que no pueden asistir a ciertas actividades del trabajo.<sup>281</sup>

De otra parte, el Título VII no define el término “carga onerosa” o “undue hardship”. Desde 1977, los tribunales habían descansado en la decisión del Tribunal Supremo de los Estados Unidos en el caso de *Trans World Airlines v. Hardison*<sup>282</sup> para sostener que exigir a un patrono que pague más de un costo *de minimis* o mínimo constituía una carga onerosa

---

<sup>277</sup> *Equal Employment Opportunity Commission v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*, *supra*.

<sup>278</sup> *Id.*

<sup>279</sup> *Id.*

<sup>280</sup> *EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*, 575 U.S. 768, 775 (2015).

<sup>281</sup> *Equal Employment Opportunity Commission Compliance Manual*, § 12-IV(C).

<sup>282</sup> 432 U.S. 63 (1977).

suficiente para denegar un acomodo religioso. Sin embargo, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos clarificó recientemente en el caso de *Groff v. DeJoy*<sup>283</sup> que bajo el Título VII, para que un patrono pueda negarse a conceder un acomodo religioso, tiene que demostrar que la carga de conceder el acomodo resultaría en un aumento sustancial de gastos tomando en consideración las operaciones del patrono. El Alto Foro resolvió que, al aplicar este análisis, los tribunales inferiores deben considerar todos los factores relevantes en el caso en particular, incluidos los acomodos particulares en cuestión y su impacto práctico a la luz de la naturaleza, el tamaño y el costo operativo del patrono.<sup>284</sup>

En términos prácticos, la opinión de *Groff* le exige a los patronos un análisis más riguroso y una razón más poderosa para que puedan negar solicitudes de acomodo religioso. Aun así, debemos recordar que la Ley Núm. 4-2017 ya exigía a los patronos que pretendieran denegar una solicitud de acomodo religioso demostrar una dificultad excesiva para poder denegarla, lo cual es mayor que el estándar federal anterior de costo mínimo y que se asemeja al nuevo estándar establecido en *Groff*. De hecho, el Artículo IV del Reglamento Núm. 8947 para la aplicación de los acomodos religiosos bajo el estatuto local define “dificultad excesiva” como algo que conllevaría gastos mayores, que crearía condiciones de peligrosidad en el empleo o que haría que la persona no pueda realizar las funciones para las cuales fue o será contratada.<sup>285</sup>

---

<sup>283</sup> 600 U.S. 447 (2023).

<sup>284</sup> *Id.*

<sup>285</sup> Artículo IV(9) del Reglamento Núm. 8947.

## 7. Ideas políticas

### a. Prohibición de discrimen por afiliación e ideas políticas bajo la ley estatal

En su momento, la Ley Núm. 382 de 11 de mayo de 1950, según enmendada, prohibía el discrimen por razón de afiliación política. En el año 1997, sin embargo, la Legislatura enmendó el lenguaje de la Ley Núm. 100 para que leyera como “afiliación política, ideas políticas o religiosas” y derogó la Ley Núm. 382.<sup>286</sup> Al así proceder, la Legislatura entendió que la Ley Núm. 100 era una legislación “más completa y extensa que la Ley Núm. 382”. Se consignó, además, que en tanto los conceptos de ideología y afiliación eran diferentes, se entendió necesario incluirlos separados para garantizar los derechos adquiridos y protegidos.<sup>287</sup>

### b. Jurisprudencia sobre discrimen por afiliación política

Al presente, no existe jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico considerando el discrimen por razón de afiliación e ideas políticas a tenor con la Ley Núm. 100. Ahora bien, en *Pineda v. Lopito, Ileana & Howie, Inc.*,<sup>288</sup> el Tribunal Federal de Distrito para el Distrito de Puerto Rico desestimó una reclamación de discrimen político luego de considerar la evidencia en récord y cómo ésta era insuficiente para sostener la reclamación bajo la Ley Núm. 100.<sup>289</sup> Este caso se da en el contexto de una agencia de publicidad y un demandante que alegaba discrimen político, entre otras reclamaciones. En cuanto a la reclamación de discrimen político bajo la Ley Núm. 100, el tribunal examinó la evidencia y apuntó a las declaraciones del demandante en su deposición afirmando que no participaba en la política local, que desconocía la afiliación política de la persona que lo sustituyó y enfatizó

---

<sup>286</sup> Ley Núm. 121-1997.

<sup>287</sup> Exposición de Motivos, Ley Núm. 121-1997

<sup>288</sup> 656 F. Supp. 2d 268 (DPR 2009).

<sup>289</sup> *Id.*

que el demandante basaba su alegación señalando en que esa persona había trabajado con la campaña publicitaria de un partido político en particular y su candidato a la gobernación; de ahí su inferencia de afiliación política. El tribunal concluyó que esta evidencia no era suficiente para sostener la reclamación de discrimen político bajo la Ley Núm. 100.

Por otro lado, el Tribunal Supremo de Puerto Rico y los tribunales en la jurisdicción federal han desarrollado una robusta jurisprudencia sobre el discrimen político en el servicio público. Si bien la Ley Núm. 100 solo aplica a patronos privados y corporaciones públicas que operan como una entidad privada, la jurisprudencia desarrollada en el ámbito público es ilustrativa para el análisis de la prohibición bajo la Ley Núm. 100.

En el contexto de una reclamación de empleados públicos bajo causas de acción constitucionales y de violación a derechos civiles, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado que un empleado público de confianza tiene un caso *prima facie* de discrimen político cuando demuestra: “(1) que no hay un motivo racional para su despido, y (2) que ha sido sustituido por una persona que pertenece a un partido distinto al suyo, el cual es el mismo de la autoridad nominadora.”<sup>290</sup> El empleado también debe demostrar que está identificado claramente con un partido político (u organización política), y que, en el caso de despido, ha sido sustituido por una persona de un partido distinto al suyo.<sup>291</sup>

Además, el Tribunal Supremo ha expresado que la doctrina antes mencionada es de aplicación a empleados de carrera del servicio público y para otras acciones; esto es, que no se limita al despido.<sup>292</sup> En esos casos, para establecer una presunción por discrimen político,

---

<sup>290</sup> *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 559 (2005) (citando a *Rodríguez Cruz v. Padilla Ayala*, 125 DPR 486 (1990); *McCrillis v. Aut. Navieras de P.R.*, 123 DPR 113 (1989); *Báez Cancel v. Alcalde Mun. de Guaynabo*, 100 DPR 982 (1972).

<sup>291</sup> *Rodríguez Cruz v. Padilla Ayala*, *supra*, pág. 502.

<sup>292</sup> *López v. Miranda*, *supra*, pág. 559.

al empleado de carrera sólo deben aplicarle: (1) el demostrar que no hubo justa causa o motivo racional para el despido o acción perjudicial de que se trate y (2) que es de una clara identificación política.<sup>293</sup>

Asimismo, el Tribunal Supremo ha sostenido que, con respecto a los aspectos procesales y probatorios, una demanda fundada en un despido por razones políticas es una acción civil ordinaria donde el demandante tiene el peso y la obligación primaria de presentar prueba.<sup>294</sup> Para que pueda inferirse el discrimen político, el demandante tiene que aportar prueba que establezca los hechos básicos antes mencionados. De así hacerlo, entonces el demandado vendrá obligado a ofrecer prueba conducente a demostrar la no existencia de los hechos básicos y, en consecuencia, la del hecho presumido.<sup>295</sup>

Exponiendo nuevamente la estrecha interrelación de interpretación entre los estatutos estatales y la doctrina federal, el Tribunal Supremo de Puerto Rico afirmó que ya desde *McCrillis*, se había reconocido que la norma adoptada en Puerto Rico era muy similar a la norma probatoria establecida en la jurisdicción federal en *Mt. Healthy City Board of Ed. V. Doyle*.<sup>296</sup> A tenor con la norma, para que un demandante pueda prevalecer en una acción al amparo de la Primera Enmienda de la Constitución de Estados Unidos, fundada en discrimen político, la mera alegación de su existencia no es suficiente. El demandante tiene que establecer su caso *prima facie*; esto es, tiene el peso inicial de probar, por preponderancia de la prueba, que la conducta protegida fue el factor “sustancial” o “motivante” para la acción

---

<sup>293</sup> *Id.*, a la pág. 660. El requisito en cuanto a demostrar que ha sido sustituido por otra persona perteneciente a un partido distinto al suyo no debe aplicar a los casos de empleados de carrera ya que éstos son aquellos que gozan de un derecho propietario en el empleo, tienen un reconocido interés en la retención de su puesto, tienen derecho a permanencia y sólo pueden ser removidos de sus puestos por justa causa, previa formulación de cargos y vista.

<sup>294</sup> *López v. Miranda, supra*, pág. 660.

<sup>295</sup> *Id.*

<sup>296</sup> 429 U.S. 274 (1997). Véase, además, *López v. Miranda, supra*, pág. 661.

de despido.<sup>297</sup> De así hacerlo, entonces le corresponde al Estado demostrar que el demandante fue despedido por otras razones legítimas ajenas a su afiliación política.<sup>298</sup>

Por su parte, el Tribunal de Apelaciones de Estados Unidos para el Primer Circuito señaló que los cuatro elementos que debe probar un demandante, en una acción por discrimen político, son los siguientes: (1) que el demandante y el demandado tienen afiliaciones políticas opuestas, (2) que el demandado es consciente de la afiliación del demandante, (3) que ocurrió una acción laboral adversa, y (4) que la afiliación política fue un factor sustancial o motivador de la acción laboral adversa.<sup>299</sup>

Nótese, entonces, que en el análisis de los tribunales estatales y federales no basta con una mera alegación de que exista discrimen político sino que debe haber más para sustentar la reclamación.<sup>300</sup> Para que un empleado pueda activar una presunción de discrimen político debe demostrar que ha sido despedido sin motivo racional o, en casos en que no haya habido un despido, que se tomó una acción perjudicial en su contra sin justificación racional para ello y que el empleado es de una clara identificación político partidista. Recordando que el empleado, como demandante, también tiene el peso inicial de probar, por preponderancia de la prueba, que la conducta protegida fue el factor sustancial o motivante para la acción perjudicial.<sup>301</sup>

Es pertinente señalar, además, cómo los demandantes en los casos antes mencionados suelen invocar la protección constitucional bajo la Constitución federal y de Puerto Rico. Por tanto, el despido (y discrimen) por razones de afiliación política constituye una violación de

---

<sup>297</sup> *Id.*

<sup>298</sup> *Id.*

<sup>299</sup> *Ocasio-Hernández v. Fortuño-Burset*, 640 F.3d 1, 13 (1st Cir. 2011) (citando a *Lamboy-Ortiz v. Ortiz-Vélez*, 630 F.3d 228, 239 (1st Cir. 2010)).

<sup>300</sup> *López v. Miranda, supra*, pág. 561.

<sup>301</sup> *Id.*, a la pág. 662.

los derechos civiles a tenor con la ley federal y un discrimen en el empleo a tenor con la ley estatal para aquellas dependencias gubernamentales que operan como negocios privados y que están cobijadas por la Ley Núm. 100.<sup>302</sup>

## 8. Sexo

En esta sección discutiremos la prohibición del discrimen en el empleo por razón de sexo en el sector privado, incluyendo el discrimen en contra de la mujer por estar casada o embarazada y el discrimen o desigualdad salarial. Asimismo, se mencionarán las leyes federales que prohíben el discrimen por razón de sexo en todas sus vertientes.<sup>303</sup>

### a. Discrimen por sexo a tenor con la Ley Núm. 69

Nuestro ordenamiento jurídico establece prohibiciones contra el discrimen por razón de sexo tanto en el ámbito público como en el privado. Como indicamos anteriormente, al promulgarse la Constitución de Puerto Rico en 1952 se incluyó el término “sexo” de manera expresa en el Artículo II, Sección 1. A pesar de esto, no fue hasta el año 1972 que se enmendó la Ley Núm. 100 para incluir dicha categoría protegida en el estatuto antidiscrimen.<sup>304</sup> Esto es, que entre los años 1959 y 1972, nuestra ley que prohíbe el discrimen en el empleo no prohibía el discrimen por razón de sexo en el sector privado.

Sin embargo, a juicio de nuestra Legislatura, dicha enmienda a la Ley Núm. 100 no fue suficiente para lograr ubicar a la mujer en una posición de equidad laboral frente al hombre.<sup>305</sup> De esa manera, y según discutido en la Sección 10.3 de las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*,<sup>306</sup> en Puerto Rico se promulgó la

---

<sup>302</sup> *Jusino v. Zayas*, 667 F. Supp. 52, (DPR 1987), confirmado en parte y revocado en parte por, 875 F.2d 986, (1st Cir. 1989).

<sup>303</sup> Aclaremos que las categorías de discrimen por matrimonio, orientación sexual e identidad de género serán discutidas más adelante en las Secciones IV.E.9 y 10 de estas Guías.

<sup>304</sup> Ley Núm. 50 de 30 de mayo de 1972.

<sup>305</sup> 29 LPRA § 1321.

<sup>306</sup> Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico*, pags. 160-162, (1<sup>era</sup> ed. 2019).



Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985 (“Ley Núm. 69”) con la intención de garantizar la igualdad del derecho a empleo de la mujer.<sup>307</sup> Aclaremos que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha manifestado que las disposiciones de la Ley Núm. 69 prevalecen sobre las provistas en la Ley Núm. 100 respecto a la prohibición del discrimen por razón de sexo en el ámbito laboral.<sup>308</sup> Por tanto, debido a su importancia y prelación sobre la Ley Núm. 100, se discuten varios aspectos relacionados a la Ley Núm. 69.

En primer lugar, esta pieza legislativa prohíbe múltiples conductas como el despedir, suspender, rehusar emplear, y discriminar contra una persona en cuanto a su compensación, términos o condiciones de empleo por razón de su sexo.<sup>309</sup> Así también, la Ley Núm. 69 considera una práctica ilegal de empleo cuando por razón de su sexo se limite, divida o clasifique a los empleados o a los candidatos a empleo en cualquier forma que les pueda privar de una oportunidad de empleo o afectar adversamente su condición como empleado.<sup>310</sup>

Con respecto a lo que significa la frase “por razón de sexo”, el Artículo 2 de la Ley Núm. 69 dispone que:

[i]ncluye, pero no se limita, debido a o en base de embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas; y las mujeres afectadas por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas recibirán igual trato para todo propósito relacionado con su empleo, incluyendo el recibir beneficios bajo los programas de beneficios marginales, como otras personas que no estén afectadas del mismo modo, pero que sean similares en su habilidad o inhabilidad para trabajar.<sup>311</sup>

De otra parte, los Artículos 4 al 6, 10 al 14, y el Artículo 20 de la Ley Núm. 69 enumeran otros actos ilegales, discriminatorios y en represalias aplicables a distintos

---

<sup>307</sup> Ahora bien, la Ley Núm. 69 protege de discrimen por sexo tanto a las mujeres como a los hombres. 29 LPRA § 1321. Véase, además, *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799 (2009).

<sup>308</sup> *López Fantauzzi, et. al. v. 100% Natural, et al.*, 181 DPR 92, 126 (2011); *Rivera Briceño v. Rodríguez*, 129 DPR 669, 676-677 (1991).

<sup>309</sup> 29 LPRA § 1323.

<sup>310</sup> *Id.*

<sup>311</sup> 29 LPRA § 1322.

renglones del ámbito laboral, incluyendo a patronos, agencias de empleo, y organizaciones obreras, y a programas de aprendizaje, adiestramiento o readiestramiento, reglamentos internos, anuncios, entrevistas y beneficios marginales.<sup>312</sup> Cabe destacar, con respecto a las protecciones para mujeres casadas incluidas en la Ley Núm. 69, que su Artículo 10 define como discrimen por razón de sexo el que un patrono implemente una regla o reglamento que prohíba o limite el empleo de las mujeres casadas y que no sea aplicable a los hombres casados.<sup>313</sup>

Por otro lado, la Ley Núm. 69 incluye una excepción, a ser interpretada restrictivamente, que permite a los patronos y/u otras entidades cubiertas contratar, reclutar, y/o admitir en programas a personas a base de su sexo en aquellas circunstancias en que el sexo de la persona sea un requisito ocupacional *bona fide* razonablemente necesario para la operación del negocio o empresa en particular.<sup>314</sup> Sin embargo, el estatuto provee las siguientes situaciones, sin constituir una limitación, que no justifican la aplicación de esta excepción: (1) negarse a emplear a una mujer por razón de su sexo basándose en presunciones de las características de empleo comparativas de las mujeres en general; (2) negarse a colocar una persona utilizando características estereotipadas de los sexos; y (3) negarse a colocar una persona debido a las preferencias de los compañeros de trabajo, el patrono o los clientes.<sup>315</sup>

Tampoco será una práctica ilegal de empleo el que un patrono aplique diferentes tipos de compensación o diferentes términos, condiciones o privilegios en el empleo como resultado de un sistema *bona fide* de mérito o antigüedad o de un sistema que mide las ganancias en términos de cantidad o calidad de la producción o a empleados en diferentes

---

<sup>312</sup> 29 LPRA §§ 1324-1326, 1330-1334, 1340.

<sup>313</sup> 29 LPRA § 1330.

<sup>314</sup> 29 LPRA §§ 1327(a) y 1328.

<sup>315</sup> 29 LPRA § 1328.

clasificaciones ocupacionales, siempre y cuando las distinciones no se hagan con la intención de discriminar por razón del sexo.<sup>316</sup> Asimismo, los patronos pueden tomar en consideración los resultados de exámenes de habilidades profesionales, siempre y cuando no hayan sido administrados con la intención de discriminar en violación de la Ley Núm. 69.<sup>317</sup>

Por último, la Ley Núm. 69, además de incluir el remedio de la reposición en el empleo y el cese y desista del acto del acto ilegal, contempla la imposición de penalidades civiles y criminales al patrono.<sup>318</sup> Así también, en la sentencia que se dictare contra cualquier patrono u organización obrera se le impondrán las costas y una suma razonable por honorarios de abogado.<sup>319</sup> El término prescriptivo para presentar una reclamación civil bajo la Ley Núm. 69 es de un (1) año y podrá tramitarse por acción ordinaria o mediante el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961.<sup>320, 321</sup>

### **b. Discrimen por embarazo conforme a la Ley Núm. 3**

El discrimen por razón del embarazo de una empleada representa una modalidad de discrimen por razón de sexo.<sup>322</sup> Además de estar protegidas bajo la Ley Núm. 69, las mujeres embarazadas están cobijadas por las Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, conocida como la

---

<sup>316</sup> 29 LPRA § 1327(b).

<sup>317</sup> 29 LPRA § 1327(c).

<sup>318</sup> En específico, el Artículo 21 de la Ley Núm. 69 preceptúa que:

(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 dólares (\$100) ni mayor de mil dólares (\$1,000), a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;

(3) el doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a la suma de cien dólares (\$100), y

(b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa no menor de cien dólares (\$100) ni mayor de quinientos dólares (\$500), o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

29 LPRA § 1341.

<sup>319</sup> 29 LPRA § 1338.

<sup>320</sup> 32 LPRA § 3118 *et seq.*

<sup>321</sup> *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 DPR 142 (1998) y 29 LPRA § 1338.

<sup>322</sup> *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599, 608 (1989).

Ley de Protección a las Madres Obreras (“Ley Núm. 3”).<sup>323</sup> Más adelante, dicho estatuto fue enmendado para proteger a las empleadas adoptantes.<sup>324</sup>

En específico, a tenor con la Sección 4 de la Ley Núm. 3, según enmendada, un patrono no podrá despedir a una empleada embarazada o que adopte a un menor conforme a las leyes y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estados Unidos a menos que tenga justa causa.<sup>325</sup> Se dispuso, además, que la disminución en el rendimiento para el trabajo por el embarazo no se entenderá como justa causa para el despido.<sup>326</sup> Dicho estatuto impone responsabilidad civil a todo patrono que despidiera, suspenda, reduzca el salario, o discrimine en cualquier forma en contra de una empleada embarazada por razón de la merma en su producción durante el embarazo o rehúse restituirla en su trabajo luego de dar a luz o adoptar a un menor.<sup>327</sup> Asimismo, la Ley Núm. 3 impone la obligación de reponer a la empleada en su trabajo so pena de incurrir el patrono en daños adicionales idénticos o iguales a los establecidos en la referida sección.<sup>328</sup>

Con respecto al despido de una mujer embarazada, la Ley Núm. 3 dispone que se presumirá que la acción del patrono fue injustificada y le requiere al patrono presentar suficiente prueba para rebatir tal presunción.<sup>329</sup> Por ende, cuando una empleada presente una reclamación bajo la Ley Núm. 3 alegando discrimen por razón de embarazo, la mujer despedida deberá establecer como hecho básico el que estaba embarazada al momento de su despido para activar la presunción.<sup>330</sup> Una vez activada, el peso de la prueba se desplaza al

---

<sup>323</sup> 29 LPRA §§ 467-474.

<sup>324</sup> Ley Núm. 54-2000.

<sup>325</sup> 29 LPRA § 469. Véanse, además, *Santiago v. Oriental Bank & Trust*, 157 DPR 250, 258 (2002); *García Pagán v. Shiley Caribbean*, 122 DPR 193, 198 (1988).

<sup>326</sup> *Id.*

<sup>327</sup> *Id.*

<sup>328</sup> *Id.*

<sup>329</sup> *Id.*

<sup>330</sup> *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, *supra*, pág. 610.

patrono demandado a quien le corresponderá establecer, mediante preponderancia de la prueba, que el despido estuvo justificado.<sup>331</sup> Sin embargo, será una defensa afirmativa para el patrono el que no desconociera que la empleada demandante estaba embarazada al momento de despedirla.<sup>332</sup>

Para detalles adicionales sobre las disposiciones de la Ley Núm. 3, incluyendo otras protecciones y los remedios bajo el estatuto, favor de referirse a la Sección 10.6, de las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*.<sup>333</sup>

**c. Discrimen salarial bajo la Ley Núm. 100, Ley Núm. 69 y Ley Núm. 16-2017**

Al aprobarse la Constitución de Puerto Rico en el año 1952, se dispuso en su Artículo II, Sección 16, entre otros extremos, el derecho de todo trabajador a recibir igual paga por igual trabajo. Del Informe de la Comisión Permanente de la Carta de Derechos de la Asamblea Constituyente se colige que el objetivo y significado de dicha disposición constitucional fue proscribir el discrimen contra las mujeres en su compensación. En términos específicos, se dispuso lo siguiente al respecto:

El principio de igual paga por igual trabajo interesa evitar discrimenes de una parte e irritaciones de otra, producidas cuando la compensación diferente carece de justificación frente a la igualdad de la labor rendida. Esta reclamación de justicia obrera ha surgido a menudo al considerarse la compensación de mujeres a quienes con frecuencia se les paga menos, aunque de hecho hagan lo mismo o más que el hombre.<sup>334</sup>

---

<sup>331</sup> *Id.*

<sup>332</sup> *Santiago v. Oriental Bank & Trust, supra*, pág. 258.

<sup>333</sup> Departamento del Trabajo y Recursos *Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico*, págs. 167-171, (1<sup>era</sup> ed. 2019). Hacemos la salvedad de que la empleada podría tener derecho a licencias por maternidad y adopción bajo la Ley Núm. 3 y por lactancia bajo la Ley Núm. 472-2000, 29 LPRA §§ 478-478h, y la ley federal conocida como *Fair Labor Standards Act (FLSA)* por sus siglas en inglés, según enmendada en el 2022 por el *Providing Urgent Maternal Protections for Nursing Mothers Act* o *PUMP Act*, 29 USC § 218d. Sin embargo, el tema de las licencias de empleo está fuera de la cobertura de estas Guías. Además, excepto por la Ley Núm. 3, estas leyes no proveen una causa de acción por discrimen.

<sup>334</sup> 4 *Diario de Sesiones de la Convención Constituyente* 2574 (1951).

En el ámbito privado, la Ley Núm. 100 contiene lenguaje que prohíbe el discrimen por razón de sexo con relación a la compensación de los empleados. Empero, ese aspecto se toca de forma genérica sin establecer los parámetros y circunstancias bajo los cuales se pueden hacer distinciones en la compensación. Más adelante, la Ley Núm. 69 prohibió el discrimen en la compensación a base del sexo y dispuso, no obstante, que no será una práctica ilegal de empleo el que un patrono aplique diferentes tipos de compensación como resultado de un sistema *bona fide* de mérito o antigüedad o de un sistema que mide las ganancias o a empleados en diferentes puestos, siempre y cuando su intención no sea discriminar por razón de sexo.<sup>335</sup>

Sin embargo, a juicio de la Legislatura, estas disposiciones no atendían adecuadamente el discrimen salarial por razón de sexo y el crecimiento acelerado de la brecha salarial entre los géneros.<sup>336</sup> Por lo tanto, se aprobó la Ley Núm. 16-2017, conocida como la Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico,<sup>337</sup> la cual prohíbe el discrimen salarial por razón de sexo en el sector público y privado entre empleados que realizan trabajo comparable que requiera igual funciones, destreza, esfuerzo y responsabilidades bajo condiciones de trabajo similares.<sup>338</sup>

Ahora bien, según el estatuto, será válida una diferencia salarial cuando se deba a:

- (1) un sistema *bona fide* que premia el mérito o la antigüedad;
- (2) un sistema de compensación a base de la cantidad o calidad de la producción, ventas o ganancias;
- (3) la

---

<sup>335</sup> 29 LPRA § 1327.

<sup>336</sup> Exposición de Motivos, Ley Núm. 16-2017.

<sup>337</sup> 29 LPRA §§ 251-259. La Ley Núm. 16-2017 es el homólogo estatal de la ley federal conocida como *Equal Pay Act of 1963*, cuyas disposiciones se discuten más adelante en estas Guías.

<sup>338</sup> 29 LPRA § 253. De conformidad con su Exposición de Motivos, si bien es cierto que la Ley Núm. 16-2017 pretende “de una vez y por todas romper el círculo vicioso que condena a las mujeres a recibir menos paga durante toda su carrera”, esto no debe interpretarse como que el Estado no condena el discrimen salarial que va dirigido a los hombres. Las protecciones de la ley les aplican y protegen de igual manera.

educación, adiestramiento o experiencia, en la medida en que esos factores están razonablemente relacionados con el trabajo específico en cuestión; o (4) cualquier otro factor razonable que no sea el sexo de la persona.<sup>339</sup>

Además, la Ley Núm. 16-2017 prohíbe que los patronos o sus agentes pregunten sobre el historial salarial de los candidatos a empleo e impide que los patronos no permitan a sus empleados discutir sus condiciones salariales en el lugar de empleo.<sup>340</sup> Asimismo, será una práctica ilegal de empleo el que un patrono despida, amenace, discrimine o de cualquier otra manera tome represalias contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, privilegios o beneficios de empleo porque el empleado haya: (1) divulgado su salario o discutido el de sus compañeros; (2) presentado una objeción a alguna violación del patrono de la Ley Núm. 16-2017; (3) presentado una queja o reclamación a tenor con dicha ley; o (4) ofrecido o intentado ofrecer testimonio o información referente a una investigación al patrono por violar este estatuto.<sup>341</sup>

Todo patrono que despida, amenace, discrimine o tome represalia contra un empleado en violación a la Ley Núm. 16-2017 incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado.<sup>342</sup> Además, el empleado que haya sido discriminado salarialmente por razón de sexo podrá reclamarle al patrono la cantidad dejada de percibir por salario más una cantidad igual a lo dejado de percibir por concepto de penalidad adicional, además de las costas, gastos y honorarios razonables de abogado.<sup>343</sup> Con el propósito de que los patronos pongan en ejecución acciones

---

<sup>339</sup>

*Id.*

<sup>340</sup>

29 LPRA § 254.

<sup>341</sup>

*Id.*

<sup>342</sup>

29 LPRA § 255.

<sup>343</sup>

*Id.*

remediales contra la inequidad salarial, la Ley Núm. 16-2017 eximirá del pago de la penalidad adicional a aquellos patronos que demuestren que, dentro del año previo a presentarse la reclamación, habían completado o iniciado, de buena fe, un proceso de autoevaluación sobre sus prácticas de compensación y que habían logrado un progreso razonable para eliminar las diferencias salariales a base de sexo.<sup>344</sup>

En este punto, es menester señalar que, aquellos patronos que interesen licitar para establecer contratos con el Gobierno de Puerto Rico tienen la obligación de demostrar a la Administración de Servicios Generales que desarrollaron y que, al menos, comenzaron la ejecución de un programa de autoevaluación interna para cerciorarse que no incurrir en la práctica ilegal de discrimen salarial entre trabajos comparables por razón de sexo.<sup>345</sup>

De otra parte, a tenor con la facultad delegada al Secretario del DTRH en la Ley Núm. 16-2017, el 10 de agosto de 2017, se promulgaron las *Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar del Empleo* (Guías de Autoestudio) por las cuales se registrarán los programas de autoevaluación que los patronos diseñen.<sup>346</sup> Asimismo, el 13 de febrero de 2020, el DTRH adoptó el Reglamento Núm. 9162, conocido como el *Reglamento para Administrar el Programa de Equidad Salarial*, el cual tiene el propósito de establecer la organización y el funcionamiento del Programa de Equidad Salarial (PES) del DTRH y el procedimiento a seguir para que los patronos, que voluntariamente deseen participar del PES, puedan beneficiarse de la obtención de la Certificación de Cumplimiento con la Equidad Salarial, un reconocimiento para el patrono ejemplar que incluye en su organización políticas

---

<sup>344</sup> 29 LPRA § 253.

<sup>345</sup> Ley Núm. 61-2017.

<sup>346</sup> *Id.*



de equidad salarial. Más recientemente, durante el mes de septiembre de 2024, el DTRH publicó el primer Informe de Equidad Salarial, según requerido por la Ley Núm. 16-2017.<sup>347</sup>

Por último, la Ley Núm. 16-2017 incluye una regla de hermenéutica a los efectos de que debe utilizarse como marco de referencia la ley federal conocida como *Equal Pay Act of 1963*<sup>348</sup> y los reglamentos emitidos a su amparo en cuanto a aquellos términos o disposiciones que sean similares, salvo que la Ley Núm. 16-2017 requiera una interpretación distinta.<sup>349</sup>

Para una discusión más extensa sobre las disposiciones de la Ley Núm. 16-2017 y las Guías de Autoestudio, incluyendo la presentación de reclamaciones administrativas y judiciales, los remedios y penalidades y los programas de autoevaluación, favor de referirse a la Sección 8.2, de las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*.<sup>350</sup>

#### **d. Carta de derechos de la mujer trabajadora**

El 3 de enero de 2020, se promulgó en Puerto Rico la Ley Núm. 9-2020, conocida como “Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora”.<sup>351</sup> El estatuto es una compilación general no exhaustiva de los derechos que le son reconocidos a las mujeres trabajadoras del sector público y privado en nuestra jurisdicción para propósitos de facilitar el conocimiento y orientar a la población.<sup>352</sup> En ese sentido, el mismo tiene un propósito únicamente informativo para facilitar el conocimiento de las mujeres trabajadoras sobre los derechos que las cobijan en el empleo.

---

<sup>347</sup> 29 LPRA § 257.

<sup>348</sup> 29 USC § 206(d). Véase la sección IV.E.8.e.2) para una discusión de esta ley y su reglamentación y jurisprudencia interpretativa.

<sup>349</sup> 29 LPRA § 258.

<sup>350</sup> Departamento del Trabajo y Recursos *Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico*, págs. 113-120, (1<sup>era</sup> ed. 2019).

<sup>351</sup> 29 LPRA §§ 510l-510r.

<sup>352</sup> 29 LPRA § 510n.

Con respecto al discrimen por razón de sexo, la Ley Núm. 9-2020 reconoce y reafirma que las mujeres trabajadoras gozan de todos los derechos consignados en nuestra Constitución y en las leyes y reglamentos que les sean aplicables, incluyendo el derecho a: (1) no ser discriminada en su empleo, ni salarialmente por razón de su sexo; (2) que se le garantice que se desarrollarán e implementarán medidas para evitar que sean objeto de discrimen en su lugar de empleo; (3) no ser despedida, suspendida, discriminada o a que le sea reducido el salario por su merma en producción debido a que se encuentra en estado de embarazo; (4) tener un ambiente de trabajo libre de comportamiento hostil, ofensivo o intimidante relacionado a alguna causal de discrimen; (5) no recibir acercamientos de índole sexual como condición para ser reclutada o retener su empleo; (6) no tolerar conducta verbal, física o por medios electrónicos que de manera explícita o implícita realicen acercamientos no deseados; (7) que no se tomen represalias en su contra por querellarse, testificar o participar en una investigación, proceso o juicio por prácticas discriminatorias en el empleo; (8) ser protegida contra la violencia doméstica en su lugar de empleo; (9) que el patrono mantenga el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación; y (10) que el patrono establezca un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.<sup>353</sup>

Ahora bien, la Ley Núm. 9-2020 no crea derechos sustantivos exigibles ante foros administrativos, judiciales o de otra índole adicionales a los que ya proveen las leyes protectoras del trabajo. Así tampoco limita los derechos establecidos mediante las distintas leyes especiales y reglamentos.<sup>354</sup> Cualquier violación a los derechos enumerados en la Ley Núm. 9-2020 constituirá una causa de acción en daños y perjuicios y estará sujeta a toda

---

<sup>353</sup>

*Id.*

<sup>354</sup>

29 LPRA § 510r.

causa de acción civil o penal por la referida violación, de conformidad con la ley laboral que sea la fuente del derecho que fue vulnerado.<sup>355</sup>

El estatuto le requiere a los patronos privados con dos (2) empleados o más exhibir la compilación de los derechos en un lugar accesible a todos sus empleados y visitantes.<sup>356</sup> A esos efectos, según requerido por el Artículo 5 de la Ley Núm. 9-2020, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM), en colaboración con el DTRH, publicó un afiche aplicable al sector privado, el cual contiene el listado de derechos y la información de contacto de los distintos foros administrativos de estas agencias a los que pueden acudir las mujeres que interesen orientarse o presentar algún reclamo.<sup>357</sup> Esta publicación podría ser actualizada de tiempo en tiempo según se enmiende la legislación protectora de la mujer en el empleo. Actualmente, el afiche está disponible en las páginas electrónicas de la OPM y del DTRH.

#### e. Doctrina federal sobre discrimen por razón de sexo

Al igual que la Ley Núm. 100, el Título VII de la ley federal conocida como *Civil Rights Act of 1964* (Título VII)<sup>358</sup> prohíbe el discrimen por razón de sexo.<sup>359</sup> En términos generales, un patrono no puede discriminar en contra de una persona por su sexo en cuanto a su compensación, términos o condiciones de empleo.<sup>360</sup> Términos y condiciones de empleo pueden ser la contratación, el despido, negarse a dar un ascenso, un cambio de puesto o un cambio significativo en los beneficios.<sup>361</sup>

---

<sup>355</sup> 29 LPRA § 510q.

<sup>356</sup> 29 LPRA § 510o.

<sup>357</sup> 29 LPRA § 510p.

<sup>358</sup> 42 USC § 2000e *et seq.*

<sup>359</sup> 42 USC § 2000e-2(a).

<sup>360</sup> 42 USC § 2000e-2(a)(1).

<sup>361</sup> *Burlington Indus., Inc. v. Ellerth*, 524 U.S. 742, 761 (1998).

Así también, el Título VII considera una práctica ilegal de empleo cuando por razón de su sexo se limite, divida o clasifique a los empleados o a los candidatos a empleo en cualquier forma que les pueda privar de una oportunidad de empleo o afectar adversamente su condición como empleado.<sup>362</sup>

De conformidad la reglamentación adoptada a tenor con el Título VII, está prohibido que un patrono clasifique posiciones por sexo, entiéndase “hombres” y “mujer”.<sup>363</sup> Asimismo, un patrono no puede establecer líneas de progreso o ascenso basado en el sexo o con restricciones o prácticas que, al final, impida o cree obstáculos a los miembros de un sexo en particular.<sup>364</sup> De la misma manera, se considera una práctica ilegal establecer restricciones a mujeres casadas, pero no así a hombres casados.<sup>365</sup> Además, un patrono no puede rehusar empleo a mujeres por tener hijos cuando recluta a hombres con hijos.<sup>366</sup> Se prohíbe también que los patronos hagan diferencias basadas en sexo en beneficios marginales para sus empleados.<sup>367</sup>

Por otro lado, el Título VII incluye una excepción, a ser interpretada restrictivamente, que permite a los patronos y/u otras entidades cubiertas contratar, reclutar, y/o admitir en programas a personas a base de su sexo en aquellas circunstancias en que el sexo de la persona sea un requisito ocupacional *bona fide* razonablemente necesario para la operación del negocio.<sup>368</sup> Sin embargo, la reglamentación bajo Título VII dispone que las siguientes situaciones no justifican la aplicación de esta excepción: (1) negarse a emplear a una mujer por razón de su sexo basándose en presunciones de las características de empleo

---

<sup>362</sup> 42 USC § 2000e-2(a)(2).

<sup>363</sup> 29 CFR § 1604.3.

<sup>364</sup> 29 CFR § 1604.3.

<sup>365</sup> 29 CFR § 1604.4.

<sup>366</sup> *Phillips v. Martin Marietta Corp.*, 400 U.S. 542 (1971).

<sup>367</sup> 29 CFR § 1604.9.

<sup>368</sup> 42 USC § 2000e-2(e).

comparativas de las mujeres en general; (2) negarse a colocar una persona utilizando características estereotipadas de los sexos; y (3) negarse a colocar una persona debido a las preferencias de los compañeros de trabajo, el patrono o los clientes.<sup>369</sup>

Además, constituye una práctica ilegal publicar anuncios para reclutamiento limitando la participación de un sexo a menos que el sexo del aspirante sea un requisito ocupacional *bona fide* para el puesto en cuestión.<sup>370</sup>

Una persona reclamando discrimen por sexo tiene que establecer que la acción adversa estuvo motivada por el ánimo discriminatorio del patrono.<sup>371</sup> Al igual que las demás reclamaciones bajo el Título VII, el discrimen intencional por sexo se podrá establecer mediante evidencia directa o circunstancial.<sup>372</sup> De ser circunstancial, se aplicará el análisis bajo la doctrina de *McDonnell Douglas*<sup>373</sup> antes discutida.

El caso *prima facie* de discrimen por sexo se articula estableciendo que: (1) pertenece a la clase protegida, en este caso su sexo; (2) que realizaba su trabajo de manera satisfactoria; (3) que el patrono tomó una acción adversa en contra de ella; y (4) el patrono continuó utilizando a otra persona relativamente igual cualificada para realizar sus funciones.<sup>374</sup> De establecerse el caso *prima facie*, el patrono entonces articula la razón no discriminatoria para la decisión. Esto es, se establece que la razón para la acción no estuvo basada en el sexo del empleado.<sup>375</sup> Al así hacerlo, entonces se desvanece la presunción inicial de discrimen y el

---

<sup>369</sup> 29 CFR § 1604.2.

<sup>370</sup> 42 USC § 2000e-3; y 29 CFR § 1604.5.

<sup>371</sup> *López-Hernández v. Terumo P.R. LLC*, 64 F.4th 22 (1st Cir. 2023); *Lockridge v. Univ. of Me. Sys.*, 597 F.3d 464, 470 (1st Cir. 2010).

<sup>372</sup> *Santiago-Ramos v. Centennial P.R. Wireless Corp.*, 217 F.3d 46, 53 (1st Cir. 2000).

<sup>373</sup> 411 U.S. 792 (1973).

<sup>374</sup> *Santiago-Ramos v. Centennial P.R. Wireless Corp.*, *supra*, 54.

<sup>375</sup> *López-Hernández v. Terumo P.R. LLC*, *supra*, 28; *Santiago-Ramos v. Centennial P.R. Wireless Corp.*, *supra*, 54.

empleado o empleada debe establecer que la razón articulada es un pretexto para ocultar la verdadera razón discriminatoria por razón de sexo.<sup>376</sup>

### 1) Discrimen por embarazo bajo la PDA y la PWFA

En el 1978, el Título VII fue enmendado por la ley federal conocida como *Pregnancy Discrimination Act* para prohibir el discrimen por embarazo pasado, presente o potencial, parto o condiciones médicas relacionadas.<sup>377</sup>

De otra parte, el Título VII fue enmendado en el 2022, mediante la ley conocida como *Pregnant Workers Fairness Act* (PWFA), para requerir que los patronos le provean a las empleadas un acomodo razonable por limitaciones conocidas, ya sea por condiciones físicas o mentales, relacionadas con su embarazo, parto o condiciones relacionadas, a menos que el patrono no pueda hacerlo sin causarle una carga onerosa a la operación de su negocio.<sup>378</sup>

Asimismo, la PWFA enmendó el Título VII para que sea una práctica ilegal el (1) no proveer el referido acomodo razonable, a menos que sea una carga onerosa; (2) requerirle a la empleada que acepte un acomodo distinto a cualquier acomodo razonable acordado a través del proceso interactivo requerido en la ley; (3) negarle oportunidades de empleo a la empleada si la negatoria se debe a que el patrono tendría que hacer los referidos acomodos; (4) requerir que la empleada tome licencia, con o sin paga, si se puede otorgar otro acomodo razonable; o (5) tomar medidas adversas en los términos, condiciones o privilegios de empleo contra una empleada por haber solicitado o utilizado un acomodo razonable provisto por la ley.<sup>379</sup>

---

<sup>376</sup> *Santiago-Ramos v. Centennial P.R. Wireless Corp.*, *supra*, 54.

<sup>377</sup> 42 USC § 2000e(k); 29 CFR § 1604.10; Pt. 1604, App.- *Questions and Answers on the Pregnancy Discrimination Act*, Public Law 95-555, 92 Stat. 2076 (1978).

<sup>378</sup> 42 USC § 2000gg y 29 CFR §§ 1636.1-1636.8.

<sup>379</sup> *Id.*

Cabe señalar que la candidata o empleada embarazada también podría tener derecho a recibir un acomodo razonable por alguna incapacidad relacionada con el embarazo de conformidad con otras leyes como la *Americans with Disabilities Act*<sup>380</sup>. Sin embargo, contrario a estas leyes, la PWFA protege explícitamente a las candidatas a empleo y empleadas que temporalmente no puedan realizar ciertas funciones esenciales de su puesto debido al embarazo, con o sin acomodo razonable, siempre que puedan realizar estas funciones en un futuro cercano.<sup>381</sup> A nuestro juicio, lo anterior constituye la distinción más significativa a los fines de proteger a las candidatas o empleadas embarazadas.

## 2) Discrimen salarial bajo el Título VII y la EPA

Con relación al discrimen salarial, el Título VII declara ilegal discriminar por motivo de sexo en los salarios y los beneficios de empleo.<sup>382</sup> Además, un empleado afectado por discrimen salarial por razón de sexo puede presentar una reclamación a tenor con la ley conocida como *Equal Pay Act of 1963* (EPA), estatuto federal que le añadió la sección 6 al *Fair Labor Standards Act* de 1938.<sup>383</sup>

EPA le aplica a todo patrono con un volumen de negocios anual bruto de al menos quinientos mil dólares (\$500,000) y a otros patronos e individuos que estén dedicados o involucrados en el comercio interestatal o en la producción de productos para el comercio

---

<sup>380</sup> 42 U.S.C. §12101-12117.

<sup>381</sup> 42 USC § 2000gg; 29 CFR §§ 1636.1-1636.8. Para más detalles, véase la Sección V. de estas Guías.

<sup>382</sup> 42 USC § 2000e-2 y 29 CFR § 1604.9. La ley federal conocida como *Lilly Ledbetter Fair Pay Act*, Pub. Law 111-2, 122 STAT. 5, enmendó el Título VII, y otras leyes federales que prohíben el discrimen por edad e incapacidad, para aclarar que ocurre una práctica ilegal de empleo cuando: (1) se adopta una decisión de compensación u otra práctica discriminatoria; (2) un individuo queda sujeto a la decisión o práctica; o (3) un individuo se ve afectado por la aplicación de la decisión o práctica, incluso cada vez que se pagan salarios, beneficios u otra compensación. 42 USC § 2000e-5(e)(3)(A). De este modo, cada pago discriminatorio reinicia el periodo de tiempo para presentar la reclamación por discrimen salarial en contra del patrono.

<sup>383</sup> 29 USC § 206(d) y 29 CFR §§ 1620.1-1620.34. La *Equal Pay Act of 1963* es el equivalente federal de la Ley Núm. 16-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Igual Paga por Igual Trabajo”, 29 LPRA §§ 251-259.

interestatal, aunque el volumen de negocios de sus patronos sea menor de la suma antes mencionada.<sup>384</sup>

Un demandante que busque probar una violación de la EPA debe demostrar que: (1) empleados del sexo opuesto reciben salarios diferentes; (2) los empleados realizan un trabajo igual en puestos que requieren igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad; y (3) los trabajos se llevan a cabo bajo condiciones laborales similares. Al considerar comparadores, la EPA limita el análisis al mismo establecimiento.<sup>385</sup>

Si se establece una reclamación *prima facie* bajo la EPA, el patrono puede levantar una de las cuatro defensas afirmativas reconocidas por la ley, demostrando que la discrepancia salarial está justificada porque se basa en: (1) un sistema de antigüedad; (2) un sistema de méritos; (3) un sistema que mide las ganancias por cantidad o calidad de producción; o (4) una diferencia basada en cualquier otro factor que no sea el sexo. En esta etapa, las excepciones de la ley sirven como defensas afirmativas sobre las cuales el patrono tiene la carga de probar, no solo de producir.<sup>386</sup>

Un demandante debe presentar su reclamación bajo la EPA dentro de dos años (o tres años en caso de violación intencional) de la supuesta violación.<sup>387</sup> Un individuo puede presentar una denuncia bajo la EPA ante la Comisión de Igualdad en las Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés), pero no hay requisito de agotar los remedios administrativos ante la EEOC y presentar una reclamación ante dicho foro administrativo federal no suspende el término prescriptivo para presentar la demanda correspondiente en el

---

<sup>384</sup> 29 USC § 203.

<sup>385</sup> *Corning Glass Works v. Brennan*, 417 U.S. 188, 195, 94 S.Ct. 2223, 41 L.Ed. 2d 1 (1974); *Ingram v. Brink's, Inc.*, 414 F.3d 222, 232 (1st Cir. 2005); *Rivera-Lugaro v. Rullan*, 500 F.Supp.2d 28 (DPR 2007).

<sup>386</sup> *Corning Glass Works*, *supra*, 196; *Ingram*, *supra*, 232; *Rivera-Lugaro v. Rullan*, *supra*.

<sup>387</sup> 29 USC § 255.



tribunal.<sup>388</sup> Con respecto a los remedios provistos por la EPA, un patrono que viole la ley tendrá que aumentar el sueldo del reclamante y deberá pagar la cantidad de salarios dejados de percibir y una cantidad adicional igual como daños, más honorarios de abogados y las costas del litigio.<sup>389</sup>

## 9. Matrimonio

La categoría de “matrimonio” o “estado civil marital” no está incluida entre las mencionadas en el primer párrafo del Artículo 1 de la Ley Núm. 100.<sup>390</sup> Sin embargo, el estatuto se enmendó en el año 1991 para incluir el texto adicional relativo a matrimonios entre personas que trabajan para un mismo patrono.<sup>391</sup>

A tenor con la referida enmienda, será una práctica discriminatoria el que un patrono tome acciones adversas por razón de tratarse de una persona casada con un empleado o empleada de su empresa o negocio. Esta prohibición de discrimen se aplicará tanto a aspirantes a empleo como a aquellas personas ya empleadas por el patrono que contraigan matrimonio entre sí.

No obstante, la Ley Núm. 100 dispone que empresas o negocios que tengan cincuenta (50) o más empleados, 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. Lo anterior debe hacerse de tal forma que no afecte el derecho del patrono a reglamentar razonablemente las

---

<sup>388</sup> 29 USC § 216.

<sup>389</sup> *Id.*

<sup>390</sup> 29 LPRA § 146.

<sup>391</sup> Ley Núm. 116 del 20 de diciembre de 1991. La prohibición de discrimen por razón de matrimonio fue incluida en todas las secciones pertinentes de la Ley Núm. 100.

condiciones de trabajo de matrimonios en el mismo departamento, división o facilidades físicas. En esa determinación deberán considerarse los siguientes factores: (1) tamaño de las instalaciones físicas de la empresa y número de empleados; (2) el organigrama, jerarquía y línea de mando; (3) las necesidades físicas de la empresa; y (4) los problemas o dificultades específicos que suscitaría el matrimonio.<sup>392</sup>

Las enmiendas del año 1991 se realizaron luego de que el Tribunal Supremo de Puerto Rico hubiese concluido que el discrimen por matrimonio es una forma de discrimen por razón de género.<sup>393</sup> En *Belk Arce v. Martínez*,<sup>394</sup> dicho foro judicial resolvió que el discrimen por matrimonio no es solo una vertiente de discrimen por sexo, sino que también encuentra apoyo en el derecho a la intimidad, que abarca libertades fundamentales sobre la vida familiar y en la política pública apoyando a la institución de la familia.

Por último, es meritorio señalar que el Tribunal Supremo de Puerto Rico decidió que la clasificación entre parejas casadas y no casadas no estaba cobijada bajo la categoría de discrimen por origen o condición social en el contexto de su interpretación constitucional.<sup>395</sup> En consecuencia, y en tanto la Ley Núm. 100 proviene de la cláusula constitucional, se podría argumentar que para propósitos de la Ley Núm. 100, el matrimonio o estado marital no está cobijado bajo la rúbrica de “condición u origen social” del estatuto y la protección de discrimen por matrimonio surge de los párrafos añadidos a la ley y la jurisprudencia antes mencionada.

---

<sup>392</sup> 29 LPRÁ § 146.

<sup>393</sup> *Sostre Lacot v. Echlin of Puerto Rico*, 126 DPR 781 (1990) (Op. disidente, J. Hernández Denton); *Cintrón Díaz v. The Ritz Carlton San Juan Spa Hotel and Casino*, 162 DPR 32 (2004).

<sup>394</sup> 146 DPR 215 (1998).

<sup>395</sup> *Pérez Román v. Procurador Especial de Relaciones de Familia*, 148 DPR 201 (1999).

## 10. Orientación sexual e identidad de género

En 2013, se promulgó la Ley Núm. 22-2013, conocida como *Ley para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual e Identidad de Género en el Empleo*, con el objetivo de establecer la política pública del gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo público y privado.<sup>396</sup>

Para hacer valer esta política pública en el sector privado, la Ley Núm. 22-2013 enmendó las Artículos 1, 1-A, 2, y 2-A de la Ley Núm. 100 para añadir a la orientación sexual y a la identidad de género como categorías protegidas del discrimen ilegal cometido por patronos y organizaciones obreras.<sup>397</sup>

Ahora bien, aunque la Ley Núm. 100 aplica a patronos privados, la Ley Núm. 22-2013 dispuso que las iglesias, congregaciones, organizaciones religiosas o de base de fe (con o sin fines de lucro) o instituciones educativas vinculadas a iglesias o congregaciones están exentas de la aplicación de estas enmiendas a la Ley Núm. 100 si su credo, dogma o requisitos ocupacionales están en clara contradicción con los intereses protegidos por la Ley Núm. 22-2013.<sup>398</sup> Dicho estatuto explica que esta excepción se efectúa de conformidad con las disposiciones constitucionales de separación de Iglesia y Estado de la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos y el Artículo II, Sección 3, de la Constitución de Puerto Rico.<sup>399</sup>

---

<sup>396</sup> 29 LPRa §156.

<sup>397</sup> Artículos 12, 13, 14, y 15 de la Ley Núm. 22-2013, 29 LPRa §§ 146, 146a, 147 y 147a, respectivamente.

<sup>398</sup> 29 LPRa § 156d.

<sup>399</sup> *Id.* Previo a esta exclusión expresa en la Ley Núm. 22-2013, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ya había decidido que, ante despidos por violaciones a cánones religiosos, cuando el patrono es una institución de educación religiosa, el Estado no puede intervenir porque prevalece la disposición constitucional de separación de Iglesia y Estado. Véase *Mercado Rivera, Quilichini v. Universidad Católica de P.R.*, 143 DPR 610 (1997).

No obstante lo anterior, se dispuso en la Ley Núm. 22-2013, que las entidades exentas no podrán negarse a ofrecer servicios a terceros basado en la orientación sexual o identidad de género de los terceros en toda aquella actividad que sea financiada o subsidiada en todo o en parte con fondos estatales o federales.<sup>400</sup>

De otra parte, la Ley Núm. 22-2013 también enmendó el Artículo 6 de la Ley Núm. 100<sup>401</sup> para incluir las siguientes definiciones para las referidas categorías protegidas:

(7) *Orientación sexual*. – Significa la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva o sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género. A los fines de alcanzar los propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen.

(8) *Identidad de género*. – Se refiere a la manera en la que se identifica la persona, como se reconoce a sí misma, en cuanto al género, que puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento. A los fines de alcanzar los propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal *Matthew Shepard and James Byrd, Jr. Hate Crimes Prevention Act, Public Law No. 111-84 (2009)*.

Es importante señalar que la Ley Núm. 100 protege a todas las orientaciones sexuales e identidades de género, ya sea cisgénero, transgénero, heterosexual, lesbiana, gay, bisexual, queer, intersex, asexual, pansexual y/o cualesquiera otra.

#### **a. Protocolo para implementar la Ley Núm. 22-2013**

En cumplimiento con el Artículo 18 de la Ley Núm. 22-2013,<sup>402</sup> la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y el DTRH publicaron el *Protocolo para el Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género*

<sup>400</sup> 29 LPRÁ § 156d.

<sup>401</sup> Artículo 16 de la Ley Núm. 22-2013, 29 LPRÁ §151.

<sup>402</sup> 29 LPRÁ §156c.

en el Empleo (“Protocolo”). El Protocolo fue originalmente adoptado y publicado en agosto de 2013, y actualizado en mayo de 2019.

El propósito del Protocolo es implementar las disposiciones de la Ley Núm. 22-2013 en el gobierno y la empresa privada y educar al público en cuanto a las conductas, expresiones y acciones que constituyen discrimen ilegal basado en identidad de género y orientación sexual.<sup>403</sup> Asimismo, persigue asegurar que todas las personas sean tratadas de una manera consistente con la identidad de género que ha asumido, en lugar de ser juzgadas a la luz de estereotipos asignados a las categorías de sexo y género.<sup>404</sup> Además, el Protocolo tiene el objetivo de establecer un proceso uniforme de manejo interno de querellas presentadas por discrimen por identidad de género u orientación sexual y proveer una guía para los patronos de la empresa privada que les permita cumplir con las obligaciones que la Ley Núm. 22-2013 les impone.<sup>405</sup>

En primer lugar, cabe señalar en cuanto a las definiciones de los términos “orientación sexual” e “identidad de género”, que si bien el Protocolo utiliza las definiciones esbozadas en la Ley Núm. 22-2013, expande las mismas al incluir tanto la orientación sexual e identidad de género real como la percibida.<sup>406</sup> De este modo, el Protocolo también afirma la política pública que prohíbe a los patronos rehusarse a entrevistar o emplear, suspender, despedir o de cualquier forma perjudicar en su empleo o condiciones de empleo, a una persona por razón

---

<sup>403</sup> Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico *et al.*, *Protocolo para el Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo*, pág. 7 (2nda ed. 2019). Si bien el Protocolo contiene disposiciones relacionadas a las entidades gubernamentales, en estas Guías discutiremos aquellos aspectos relativos a los patronos privados y las corporaciones públicas que operen como patronos privados.

<sup>404</sup> *Id.*

<sup>405</sup> *Id.* a las págs. 7, 12-13

<sup>406</sup> *Id.*, a las págs. 5-6.

de su orientación sexual o identidad de género real o percibida.<sup>407</sup> Se asevera, además, que será ilegal para cualquier patrono, con excepción de los expresamente contenidos en el Artículo 19 de la Ley Núm. 22-2013 (iglesias o instituciones religiosas), discriminar contra cualquier persona en el empleo, por razón de su identidad de género o su orientación sexual real o percibida.<sup>408</sup>

La conducta discriminatoria por razón de orientación sexual o identidad de género se detalla como: (1) evitar reclutar, seleccionar, ascender o retener candidatos a cualquier puesto y/o empleados; (2) tomar en consideración las categorías protegidas en la evaluación de trabajadores en relación a cualquier aspecto laboral; (3) suspender, disciplinar, trasladar o afectar la compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de trabajo de una persona; (4) privar, negar o afectar las oportunidades de empleo de una persona o empleado; (5) impedir o dificultar el acceso a programas de aprendizaje o adiestramiento o reentrenamiento; (6) publicar, circular, o permitir que se publiquen o circulen, anuncios, avisos o cualquier otra fuente de difusión que niegue oportunidades de empleo, directa o indirectamente; y (7) participar o permitir el hostigamiento verbal o físico o la creación de un ambiente hostil en el empleo, ya sea provocado por supervisores, empleados, voluntarios o visitantes al lugar de trabajo.<sup>409</sup> Es la posición del DTRH que esta lista no es taxativa sino meramente ilustrativa.

El Protocolo provee guías de cómo se habrá de atender la identificación de un empleado a tenor con su identidad de género, el uso de pronombres, manejo de documentos

---

<sup>407</sup> *Id.*, a la pág. 6.

<sup>408</sup> *Id.*

<sup>409</sup> *Id.*, a la pág. 8.

oficiales y no oficiales y cómo se manejan otros asuntos relacionados con el discrimen y acomodo basado en identidad de género.<sup>410</sup>

Por último, es meritorio señalar que el Protocolo dispone que, si un patrono adviene en conocimiento, por medio de un cotejo de referencias, historial o cualquier otro medio, de la orientación sexual o la identidad de género de un empleado o candidato a empleo, no podrá usar tal información para tomar acción en perjuicio de la persona y tomará las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de la información obtenida.<sup>411</sup>

#### **b. Guía para el acceso a baños a empleados transgénero**

Negar el uso de los baños en el lugar de empleo a un trabajador por su identidad de género es una forma de discrimen bajo la Ley Núm. 100. Además, puede acarrear serias consecuencias a la salud y seguridad del empleado transgénero en violación de la Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, conocida como *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*.<sup>412</sup>

En virtud de lo anterior, el 2 de septiembre de 2016, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (PR OSHA, por sus siglas en inglés) del DTRH publicó una *Guía para el Acceso a Baños a Empleados Transgénero y Transexual en Puerto Rico (Guía para el Acceso a Baños)*. El objetivo de la Guía para el Acceso a Baños publicada por la PR OSHA es educar y orientar a los empleados y patronos del sector público y privado para que promuevan prácticas seguras y saludables que garanticen el acceso y el uso de instalaciones sanitarias en sus lugares de empleo a todos los empleados en Puerto Rico, sin que las

---

<sup>410</sup> *Id.*, a las págs. 9-11.

<sup>411</sup> *Id.*, a las págs. 10-11.

<sup>412</sup> 29 LPRA §§ 361 *et seq.*

identidades de género asumidas por éstos limiten el uso de dichas instalaciones ni afecten su seguridad y salud.

Entre las buenas prácticas para que los patronos le garanticen el acceso a los baños a empleados transgénero recomendadas en la Guía para el Acceso a Baños de la PR OSHA se encuentran las siguientes: (1) el empleado, no el patrono, determinará cuál es la opción más adecuada y segura para su persona; (2) los patronos no deberán requerir a los empleados que provean ninguna documentación legal o médica acerca de su identidad de género para acceso a los baños; y (3) a ningún empleado se le puede requerir utilizar una instalación sanitaria segregada o aparte del baño que utilizan los otros empleados.

**c. Discrimen por orientación sexual e identidad de género en la jurisdicción federal**

En la jurisdicción federal, no fue hasta el año 2020 que el Tribunal Supremo de los Estados Unidos resolvió en el caso de *Bostock v. Clayton County*<sup>413</sup> que las categorías de orientación sexual e identidad de género estaban incluidas dentro del término “sexo” del Título VII. Además, junto con el caso *Bostock*, dicho foro judicial resolvió el caso consolidado de *R.G. & G.R. Harris Funeral Homes, Inc. v. EEOC*, en el cual también decidió que despedir a una persona por ser transgénero constituye discrimen por sexo bajo el Título VII.<sup>414</sup>

Con respecto a la elegibilidad de beneficios y licencias por virtud de estatutos federales, es importante señalar que los patronos no pueden discriminar en contra de los cónyuges y matrimonios entre parejas del mismo sexo. En el caso de *United States v.*

---

<sup>413</sup> 140 S. Ct. 1731 (2020).

<sup>414</sup> *Id.* Véase, además, *Equal Employment Opportunity Commission, Fact Sheet: Facility/Bathroom Access and Gender Identity*, 01/01/2017.



*Windsor*,<sup>415</sup> el Tribunal Supremo de los Estados Unidos declaró inconstitucional la Sección 3 de la ley federal conocida como *Defense of Marriage Act*<sup>416</sup> (DOMA, por sus siglas en inglés), la cual limitaba los términos “cónyuge” y “matrimonio” para propósito de la legislación federal a los cónyuges y matrimonios entre parejas heterosexuales. Al declararse inconstitucional la referida sección de DOMA, los matrimonios entre parejas del mismo sexo debían ser reconocidos si eran válidos en el lugar donde fueron contraídos.<sup>417</sup> Como resultado de esta decisión, los cónyuges en matrimonios del mismo sexo comenzaron a tener los mismos derechos bajo las leyes federales que los cónyuges en matrimonios de distinto sexo. En 2022, DOMA fue derogada en su totalidad por la ley federal conocida como *Respect for Marriage Act*<sup>418</sup>, en la cual se definió el término “matrimonio” de la siguiente manera:

For the purposes of any Federal law, rule, or regulation in which marital status is a factor, an individual shall be considered married if that individual's marriage is between 2 individuals and is valid in the State where the marriage was entered into or, in the case of a marriage entered into outside any State, if the marriage is between 2 individuals and is valid in the place where entered into and the marriage could have been entered into in a State.<sup>419</sup>

En ese sentido, los patronos deben tener presente que sus empleados y sus cónyuges en matrimonios del mismo sexo son igualmente elegibles a beneficios bajo las leyes laborales federales como sus empleados y sus cónyuges en matrimonios del sexo opuesto, siempre y cuando cumplan con los requisitos específicos de esas leyes aplicables a todos por igual. Por ejemplo, estos empleados y/o sus cónyuges serán elegibles a la licencia-médico familiar bajo

---

<sup>415</sup> 570 US 744 (2013).

<sup>416</sup> 1 USC § 7.

<sup>417</sup> La decisión de *Windsor* no requirió que los estados permitieran los matrimonios del mismo sexo. Eso ocurrió dos años después, en el caso de *Obergefell v. Hodges*, 576 US 644 (2015).

<sup>418</sup> Pub. Law 117-228, 136 STAT. 2305.

<sup>419</sup> Para propósito de la precitada definición, el término *State* o *Estado* incluye a Puerto Rico. *Id.*

la ley federal *Family and Medical Leave Act*<sup>420</sup> (FMLA), a participar en el plan médico cubierto bajo la ley federal conocida como *Employee Retirement Income Security Act* (ERISA)<sup>421</sup>, si el patrono provee cubierta para beneficiarios, y a derechos de continuación de cubierta médica bajo el estatuto federal conocido como *Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act* (COBRA)<sup>422</sup>, entre otros.

### **11. Discrimen por razón de ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual y acoso**

Mediante la Ley Núm. 271-2006, se enmendaron los Artículos 1, 1-A, 2 y 2-A de la Ley Núm. 100 para añadir el ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso como categorías protegidas del discrimen ilegal cometido por patronos y organizaciones obreras.<sup>423</sup> Nótese que la categoría incluye también la *percepción* de que la persona sea víctima de una de las conductas mencionadas. Esto es, para propósitos de la Ley Núm. 100, el hecho de que la persona no sea víctima de la conducta no es requisito para una reclamación y basta con que la decisión discriminatoria del patrono u organización obrera se haya tomado bajo la percepción o creencia de que la persona era víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

De otra parte, la Ley Núm. 271-2006 enmendó la Ley Núm. 100 para disponer que no se presumirá que los patronos tienen conocimiento de cualquier situación personal de sus empleados en relación con ser víctimas o presuntas víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, a menos que el patrono haya estado en posición de tener ese conocimiento.<sup>424</sup> Ahora bien, una vez un patrono haya sido avisado sobre la potencialidad de

---

<sup>420</sup> 29 USC § 2601 *et seq.*

<sup>421</sup> 29 USC § 1001 *et seq.*

<sup>422</sup> 29 USC § 1161 *et seq.*

<sup>423</sup> Artículos 2, 3, 4 y 5 de la Ley Núm. 271-2006, 29 LPRC §§ 146, 146a, 147 y 147a, respectivamente.

<sup>424</sup> Artículo 6 de la Ley Núm. 271-2006, 29 LPRC § 148.

que ocurra una situación peligrosa, tiene la obligación de realizar los ajustes o acomodos razonables necesarios en el lugar de empleo para proteger a sus empleados de un posible agresor.<sup>425</sup> El no cumplir con esta obligación se presumirá como una conducta discriminatoria.<sup>426</sup>

La Ley Núm. 271-2006 también enmendó el Artículo 6 de la Ley Núm. 100 para incluir las definiciones de los términos “violencia doméstica”, “agresión sexual” y “acecho”.<sup>427</sup> Con relación a la definición de “violencia doméstica” se indicó que se refiere a la conducta tipificada en la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como la *Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica*, (Ley Núm. 54),<sup>428</sup> e incluye no solo la violencia física, sino que también la violencia psicológica, intimidación, persecución o violencia económica<sup>429</sup>.<sup>430</sup> Además, el término “agresión sexual” tendrá el mismo significado que la conducta tipificada en el Artículo 142 del *Código Penal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*<sup>431</sup> y la palabra “acecho” se define conforme a la conducta tipificada en la Ley Núm. 282-1999, conocida como la *Ley Contra el Acecho de Puerto Rico*<sup>432</sup>.<sup>433</sup>

En cuanto a la aplicación de la Ley Núm. 100, es meritorio señalar que la Ley Núm. 54 fue enmendada para clarificar que sus disposiciones se extienden y son aplicables indistintamente del estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio

---

425

*Id.*

426

*Id.*

427

Artículo 7 de la Ley Núm. 271-2006, 29 LPRa §151.

428

8 LPRa § 601 *et seq.*

429

8 LPRa § 602(u).

430

29 LPRa §151.

431

33 LPRa § 4770.

432

33 LPRa §§ 4013 a 4026

433

29 LPRa §151.

de los empleados.<sup>434</sup> De manera similar, la Ley Núm. 282-1999 extiende su protección en contra del acoso a personas que sostienen una relación afectiva o intrafamiliar de convivencia domiciliaria en la cual no exista una relación de pareja.<sup>435</sup> Por consiguiente, estos factores no han de afectar la determinación de si una persona empleada es víctima o se percibe ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso. Esto es, que el hecho de que la persona empleada no esté casada con su agresor o que el agresor y víctima sean del mismo sexo no será motivo para que no se extienda la protección de la Ley Núm. 100 a la persona empleada.

**a. Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica**

Por último, se resalta que la Ley Núm. 217-2006<sup>436</sup> le impuso la obligación a los patronos públicos y privados de promulgar e implantar un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el lugar de empleo. El propósito de la legislación y el requisito del Protocolo es adoptar medidas para proteger a todos los empleados en caso de riesgo de violencia doméstica en el lugar de empleo.

El Protocolo debe incluir, como requisitos mínimos la declaración de política pública en contra de la violencia doméstica, base legal y aplicabilidad, responsabilidad del personal, el procedimiento y medidas uniformes para manejar los casos.<sup>437</sup> Áreas adicionales a cubrir en el Protocolo incluyen la manera de conducir la investigación, los acomodos razonables a las víctimas, las garantías de privacidad y confidencialidad, el plan de seguridad y el plan de adiestramiento anual para el personal de supervisión y el personal designado, al igual que

---

<sup>434</sup> Ley Núm. 23-2013.

<sup>435</sup> *Id.*

<sup>436</sup> 8 LPRA § 601 nota.

<sup>437</sup> *Id.*

para todos los empleados sobre la violencia doméstica y el Protocolo.<sup>438</sup> La Oficina de la Procuradora de las Mujeres brindará el asesoramiento técnico necesario para la elaboración e implantación de los Protocolos y el DTRH tendrá la responsabilidad de asegurarse de su fiel cumplimiento.<sup>439</sup>

## **12. Discrimen por razón de ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, o por ostentar la condición de veterano**

A continuación, discutimos la legislación estatal y federal que le provee protecciones a empleados que son discriminados por sus patronos por su servicio militar o ser veteranos. Así también se discuten las garantías legales de trato preferencial en el reclutamiento y ascensos laborales y obligaciones de los patronos de proveer acomodos a estos empleados al momento de reclutar o reemplazar a los mismos luego de su servicio militar.

### **a. Prohibición de discrimen bajo la Ley Núm. 100**

Por medio de la Ley Núm. 232-2012, los Artículos 1, 1-A, 2 y 2-A de la Ley Núm. 100 fueron enmendados para añadir el ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano como categorías protegidas del discrimen ilegal cometido por patronos y organizaciones obreras.<sup>440</sup>

---

<sup>438</sup> Asimismo, se puede incluir en el Protocolo que, a tenor con la Ley Núm. 54, el patrono puede solicitar una orden de protección a favor de sus empleados, visitantes y cualquier otra persona que se encuentre en el lugar de trabajo si alguno de sus empleados es o ha sido víctima de violencia doméstica y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo. Para poder solicitar la orden, el patrono tiene que dar notificación previa al empleado que es o ha sido víctima de violencia doméstica. 8 LPRA § 623.

<sup>439</sup> *Id.* La Orden Administrativa Núm. 2007-10 de 30 de mayo de 2007 delegó la responsabilidad conferida por la Ley Núm. 217-2006 a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (PR OSHA, por sus siglas en inglés). El DTRH, a través de la PR OSHA, mantiene un acuerdo colaborativo con la Oficina de la Procuradora de la Mujer para estos propósitos.

<sup>440</sup> Artículo 1 de la Ley Núm. 232-2012, 29 LPRA §§ 146, 146a, 147 y 147a. Mediante la Ley Núm. 104-2014, estas categorías fueron reincorporadas luego de que, inadvertidamente, la Legislatura las omitiera del texto de la ley cuando aprobó la Ley Núm. 22-2013 para prohibir el discrimen por orientación sexual o identidad de género.

Asimismo, la Ley Núm. 232-2012 enmendó el Artículo 6 de la Ley Núm. 100 para incluir las definiciones de los términos “militar”, “ex militar” y “veterano”.<sup>441</sup>

Así, “militar” significa toda persona que sirva en las Fuerzas Armadas en cualquiera de los siete 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.<sup>442</sup>

Por su parte, “ex-militar” significa toda persona que haya servido honorablemente en cualquiera de los siete cuerpos uniformados del Gobierno de los Estados Unidos antes mencionados y en sus entidades sucesoras en derecho, incluyendo a jubilados que no sean veteranos, según definidos en esta Ley. Incluirá, además, a aquellos exmilitares 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.<sup>443</sup>

Con respecto a la definición de “veterano”, la enmienda a la Ley Núm. 100 mediante la Ley Núm. 232-2012 nos refiere a la definición de dicho término incluida en la Ley Núm. 203-2007,<sup>444</sup> según enmendada, mejor conocida como *Carta de Derechos del Veterano*

---

<sup>441</sup> Artículo 2 de la Ley Núm. 232-2012, 29 LPRÁ §151. Nótese que la Ley 104-2014 reincorporó las definiciones de estos términos a la Ley Núm. 100 luego de que Ley Núm. 22-2013 las eliminara por error.

<sup>442</sup> 29 LPRÁ §151(9).

<sup>443</sup> 29 LPRÁ §151(10).

<sup>444</sup> 29 LPRÁ §§ 735-743.

*Puertorriqueño del Siglo XXI*.<sup>445</sup> De conformidad con la Ley Núm. 203-2007, “veterano” significa toda persona que haya servido, honorablemente, en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, entiéndanse el Ejército, Marina de Guerra, Fuerza Aérea, Cuerpo de Infantería de Marina y la Guardia Costanera de los Estados Unidos y las Fuerzas Espaciales, así como en el Cuerpo de Oficiales Comisionados de la Administración Nacional de Oceanografía y Atmósfera y del Cuerpo de Comisionado del Servicio de Salud Pública de los Estados Unidos, y en sus entidades sucesoras en derecho, y que tenga la condición de veterano, de acuerdo con las leyes federales vigentes. Incluirá, además las personas cuyo servicio en los cuerpos de reserva de las Fuerzas Armadas o la Guardia Nacional cumpla con los requisitos dispuestos por dichas leyes.<sup>446</sup>

Como se puede notar, estas categorías protegidas cuentan con una definición sobre quién pertenece al grupo protegido. Por ende, al momento de articular su reclamación bajo estas categorías, la persona debe ubicarse dentro de la subclasificación protegida a tenor con las definiciones de la Ley Núm. 100.

#### **b. Protecciones bajo la Ley Núm. 88-2023**

La Ley Núm. 88-2023,<sup>447</sup> conocida como el *Código Militar de Puerto Rico del Siglo XXI*, dispone que todo patrono que despidiera o discrimine en contra de un empleado por prestar servicio militar activo estatal estará obligado a reponer al empleado en su trabajo o puesto sin pérdida de paga alguna, retroactivo a la fecha del despido y/o restituirle todos sus derechos, privilegios y/o beneficios, todo ello con efecto retroactivo a la fecha del despido o discrimen, según sea el caso.<sup>448</sup> Además, se adjudicará a favor del empleado una triple

---

<sup>445</sup> 29 LPRa §151(11).

<sup>446</sup> 29 LPRa § 735(d).

<sup>447</sup> 25 LPRa §§ 2931-2981e.

<sup>448</sup> 25 LPRa § 2941e(b).

compensación.<sup>449</sup> El empleado tendrá un (1) año a partir de la fecha del alegado acto discriminatorio para presentar una reclamación en contra del patrono.<sup>450</sup>

Además, el empleado eligible a las protecciones de esta ley tendrá derecho a ser reemplado por el patrono dentro de los periodos de tiempos especificados en el estatuto luego de ser relevado de su adiestramiento o servicio militar.<sup>451</sup> La Ley Núm. 88-2023 dispone que el empleado será reestablecido en el mismo puesto que ocupaba o en una de rango, estatus y paga similares a la que tenía previo ausentarse bajo la licencia militar, a menos que la situación del patrono hubiere cambiado en tal forma que fuere imposible o irrazonable hacerlo.<sup>452</sup>

### c. Derechos a tenor con la Ley Núm. 218-2003

Por virtud de la Ley Núm. 218-2013,<sup>453</sup> conocida como la *Ley de Protección para los Miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos*, empleados protegidos por la ley recibirán preferencia cuando los patronos recluten o asciendan personal. En específico, la ley requiere que, al momento de realizar nombramientos o ascenso para cualquier cargo, empleo u oportunidad de trabajo, los patronos les den preferencia a los miembros de los servicios uniformados de los Estados Unidos, guardia estatal de alguna jurisdicción de Estados Unidos, incluyendo la Guardia Nacional de Puerto Rico, empleados del Cuerpo de Ingenieros o del Servicio Médico Nacional contra Desastres en igualdad de Condiciones académicas, técnicas o de experiencia.<sup>454</sup>

---

449

*Id.*

450

*Id.*

451

25 LPRR § 2941c.

452

*Id.*

453

3 LPRR §§ 714-714j.

454

3 LPRR § 714d.



Así también, se requiere que a los empleados protegidos por la ley se les sume diez (10) puntos o el diez por ciento (10%), lo que sea mayor, a la calificación obtenida en cualquier examen requerido a los fines de cualificar para un empleo o ascenso.<sup>455</sup>

**d. Derechos conforme a la Ley Núm. 203-2007**

La Ley Núm. 203-2007 también contiene obligaciones laborales aplicables a los patronos públicos y privados al momento de reclutar, ascender, reponer y/o reemplazar personal protegido por dicha ley. En particular, la Ley Núm. 203-2007 requiere que un patrono “[dé] preferencia a un veterano, en igualdad de condiciones académicas, técnicas o de experiencia, en su nombramiento o concesión de ascenso para cualquier cargo, empleo u oportunidad de trabajo.”<sup>456</sup>

La ley también dispone que cuando el patrono administre un examen o prueba en el proceso de reclutamiento, aquellos veteranos que alcancen la puntuación mínima requerida se le deben conceder diez (10) puntos adicionales o un diez por ciento (10%) adicional, lo que sea mayor, a la calificación recibida por el veterano.<sup>457</sup>

Al analizar estas disposiciones, el Tribunal Supremo ha establecido que la aludida preferencia no se usará para calificar aquellos veteranos que sin ella resultarían inelegibles.<sup>458</sup> Por otro lado, tribunales apelativos que han analizado las disposiciones de la preferencia de puntuación han determinado que entrevistas de trabajo no se consideran pruebas o exámenes para propósitos de la suma de los puntos.<sup>459</sup>

---

<sup>455</sup> *Id.*

<sup>456</sup> 29 LPRA § 737(f)(1)(A).

<sup>457</sup> 29 LPRA § 737(f)(1)(C).

<sup>458</sup> *Rubín Ramírez v. Trías Monge*, 111 DPR 481, 485 (1981). Por su discusión y valor persuasivo, véase *Figueras Colón v. Autoridad de Energía Eléctrica*, 2005 WL 808001, 2005 TCA 226 (resolviendo que, si bien todos los candidatos cumplían con los requisitos básicos, el veterano no estaba igualmente cualificado en comparación a los demás candidatos y, por lo tanto, la preferencia no podía usarse para beneficiar al veterano).

<sup>459</sup> *Villafañe Arrieta v. Autoridad de Energía Eléctrica*, KLRA 201700635, 2018 PR App. Lexis 479 (2018), 2018 TA 535; *De Jesús Martínez v. Autoridad de Energía Eléctrica*, KLRA 20170820 PR App. Lexis 486 (2018), 2018 TA 397.

De otra parte, la Ley Núm. 203-2007 también les impone a los patronos la obligación de reponer a un veterano o reservista en el mismo empleo que ocupaba al tiempo de ser llamado o reintegrado voluntariamente a las Fuerzas Armadas, o en un empleo equivalente, si el veterano lo solicita dentro de los ciento ochenta (180) días siguientes a su licenciamiento honorable de las Fuerzas Armadas.<sup>460</sup> De no existir el puesto del veterano, el empleado tendrá prioridad en la colocación dentro de otro empleo de la empresa.<sup>461</sup> Además, el patrono tiene la responsabilidad de hacer un máximo esfuerzo por readiestrar o capacitar al veterano.<sup>462</sup> Además, el estatuto garantiza el derecho a reemplazo de todo aquel miembro de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos que ocupe una plaza regular en la empresa privada en una plaza igual o similar a la que ocupaba con los mismos derechos y privilegios que pudiera tener al momento de reincorporarse al trabajo como si no se hubiese ausentado.<sup>463</sup>

Esta ley especial preceptúa que aquellos patronos que violen la ley serán responsables por los daños que ocasionen al soldado o veterano, incluyendo el pago de honorarios de abogados.<sup>464</sup> El estatuto le da la facultad al tribunal a imponer una indemnización de hasta el triple de los daños que se ocasione al veterano.<sup>465</sup>

Por último, la Ley Núm. 203-2007 estipula que debe interpretarse en la forma más liberal y beneficiosa para el veterano y que, en caso de conflicto con otras leyes, deberá prevalecer la ley que sea más beneficiosa para el veterano.<sup>466</sup>

---

<sup>460</sup> 29 LPRA § 737(f)(1)(B).

<sup>461</sup> *Id.*

<sup>462</sup> *Id.*

<sup>463</sup> 29 LPRA § 737(f)(1)(F).

<sup>464</sup> 29 LPRA § 742.

<sup>465</sup> *Id.*

<sup>466</sup> 29 LPRA § 743.

**e. Discrimen en contra de los miembros de los servicios uniformados en la jurisdicción federal**

La ley federal conocida como *Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act* (USERRA, por sus siglas en inglés) establece derechos de empleo y reemplazo para todos los miembros de los servicios uniformados.<sup>467</sup>

Los derechos de reemplazo se extienden a las personas que han estado ausentes de un puesto de trabajo debido al “servicio en los servicios uniformados”. “Servicio en los servicios uniformados” significa el cumplimiento del deber de manera voluntaria o involuntaria en un servicio uniformado, incluyendo: (1) servicio activo y servicio activo para entrenamiento; (2) servicio activo inicial para entrenamiento; (3) entrenamiento en servicio inactivo; (4) servicio de tiempo completo en la Guardia Nacional; (4) ausencia del trabajo para un examen para determinar la aptitud de una persona para cualquiera de los tipos de trabajo anteriores; (5) deber de honores fúnebres realizado por miembros de la Guardia Nacional o de la Reserva; y (6) deber realizado por empleados intermitentes del Sistema Médico Nacional para Desastres.<sup>468</sup>

Los "servicios uniformados" consisten en los siguientes: (1) *United States Army, Navy, Marine Corps, Air Force y Coast Guard*; (2) *United States Army Reserve, Naval Reserve, Marine Corps Reserve, Air Force Reserve y Coast Guard Reserve*; (3) *United States Army National Guard y Air National Guard*; (4) *United States Commissioned Corps of the Public Health Service*; (5) *United States Commissioned Officer Corps of the National Oceanic and Atmospheric Administration*; (6) *System Members of the National Urban Search*

---

<sup>467</sup> 38 USC §§ 4301-4335.

<sup>468</sup> 38 USC § 4303(13).

*and Rescue Response System*; y (7) cualquier otra categoría de personas designadas por el Presidente de los Estados Unidos en tiempos de guerra o emergencia.<sup>469</sup>

La USERRA aplica a patronos en el sector público y privado sin importar el número de empleados que tengan.<sup>470</sup> Bajo la USERRA, un empleado reemplazo no puede ser despedido sin causa: (1) durante un año después de la fecha de reemplazo si el período de servicio militar de la persona fue de ciento ochenta y un (181) días o más; (2) durante (ciento ochenta) 180 días después de la fecha de reemplazo si el período de servicio militar de la persona fue de treinta y un (31) a ciento ochenta (180) días. La causa para el despido puede basarse en la conducta o en la aplicación de razones legítimas no discriminatorias.<sup>471</sup> Las personas que sirven por treinta (30) días o menos no están protegidas por la USERRA contra el despido sin causa. Sin embargo, además de otras leyes laborales que les cobijan, dicha ley federal las protege contra la discriminación debido al servicio militar.<sup>472</sup>

El estatuto federal prohíbe la discriminación laboral en contra de miembros pasados, miembros actuales y personas que soliciten ser miembros de cualquiera de las ramas de los servicios uniformados debido a obligaciones militares pasadas, presentes o futuras.<sup>473</sup> La prohibición es amplia y se extiende a la mayoría de las áreas de empleo, incluyendo contratación, promoción, terminación y beneficios.<sup>474</sup> Asimismo, la USERRA protege de represalias tomadas por el patrono en contra de cualquier persona (haya o no realizado servicio militar) que presente una queja bajo la ley; testifique, asista o participe de alguna

---

<sup>469</sup> 38 USC § 4303(17); 20 CFR § 1002.5(o).

<sup>470</sup> 38 USC § 4303(4).

<sup>471</sup> 38 USC § 4316 (c); 20 CFR § 1002.247.

<sup>472</sup> *Id.*

<sup>473</sup> 38 USC § 4311(a); 20 CFR § 1002.18.

<sup>474</sup> *Id.*

manera en una investigación o procedimiento bajo la ley; o reclame cualquier derecho proporcionado bajo la ley.<sup>475</sup>

Por otra parte, la USERRA requiere que los patronos realicen el siguiente análisis tripartita para reemplazar a empleados con incapacidades incurridas o agravadas mientras estaban en servicio militar: (1) el patrono debe hacer esfuerzos razonables para acomodar la incapacidad de una persona para que pueda desempeñar las funciones del puesto de reemplazo; (2) si, a pesar de los esfuerzos razonables para acomodarla, la persona no está capacitada para el puesto debido a su incapacidad, el patrono debe reemplazarla en un puesto de antigüedad, estatus y salario equivalentes al puesto al cual debía regresar. El empleado debe estar capacitado para desempeñar las funciones de este puesto o ser capaz de cualificar para desempeñarlas con esfuerzos razonables por parte del patrono; y (3) si el empleado no cualifica para un puesto conforme a los pasos (1) o (2) del análisis, el patrono debe reemplazar a la persona en un puesto que, de acuerdo con las circunstancias del caso de esa persona, se aproxime más al puesto en el paso (2) en términos de antigüedad, estatus y salario. Tal puesto puede ser un puesto superior o inferior, dependiendo de las circunstancias.<sup>476</sup> Los patronos estarán exentos de tener que proveer acomodos razonables a los miembros del servicio que regresan o de acomodar a individuos con incapacidades relacionadas con el servicio solo cuando hacerlo sería de tal dificultad o costo que causaría una “dificultad excesiva”.<sup>477</sup>

Un empleado que tenga una causa de acción bajo la USERRA puede presentar una reclamación judicial sin tener que agotar remedios administrativos. No obstante, puede presentar una queja ante el Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos (VETS, por

<sup>475</sup> 38 USC § 4311(b); 20 CFR § 1002.19.

<sup>476</sup> 38 USC § 4313(a)(3); 20 CFR § 1002.225.

<sup>477</sup> 38 USC § 4312(d)(1)(B); 20 CFR §§ 1002.139(b) y 1002.5(n).

sus siglas en inglés).<sup>478</sup> La USERRA no tiene un término prescriptivo para presentar una reclamación administrativa o judicial y prohíbe expresamente que se aplique cualquier término prescriptivo estatal.<sup>479</sup>

Un reclamante que prevalezca en una acción a tenor con la USERRA tiene derecho a paga atrasada y beneficios perdidos los cuales pueden duplicarse en los casos donde se establezca que las violaciones de la ley fueron “intencionales”. "Intencional" no está definido en la ley, pero se considera intencional si la conducta del patrono fue consciente o imprudentemente en desconsideración de la ley.<sup>480</sup> Asimismo, se pueden otorgar honorarios de abogados y de peritos y otros gastos del litigio, a discreción del tribunal.<sup>481</sup>

### 1) Esquema probatorio bajo la USERRA

En cuanto a la carga de la prueba para establecer una causa de acción bajo la USERRA, el propio estatuto dispone que el empleado solo necesita demostrar que el servicio militar fue “un factor motivador” para establecer la responsabilidad del patrono, a menos que el patrono pueda probar que la acción adversa de empleo se habría tomado independientemente del servicio militar del empleado.<sup>482</sup> El patrono tiene la carga de probar que habría tomado la acción adversa en ausencia de la conexión del individuo con el servicio o el ejercicio de cualquier derecho bajo la USERRA.<sup>483</sup>

Por lo tanto, los tribunales han sostenido que, para establecer una causa de acción a tenor con la USERRA, debe haber una demostración inicial por parte del empleado de que su estatus militar fue al menos un factor motivador en la acción del patrono, con respecto de

---

<sup>478</sup> 38 USC § 4323(a); 20 CFR §§ 1002.303-304.

<sup>479</sup> 20 CFR § 1002.311

<sup>480</sup> 38 USC § 4323(d)(1)(C); 20 CFR § 1002.312.

<sup>481</sup> 38 USC § 4323(h); 20 CFR § 1002.310.

<sup>482</sup> 38 USC § 4311(c); 20 CFR § 1002.22.

<sup>483</sup> *Id.*

la cual el patrono debe probar, por una preponderancia de la prueba, que la acción se habría tomado a pesar del estatus protegido.<sup>484</sup>

Este esquema probatorio de dos partes es marcadamente diferente del esquema probatorio de tres partes en las acciones bajo el Título VII de la ley federal conocida como *Civil Rights Act of 1964*<sup>485</sup> (Título VII).<sup>486</sup> Conforme indicáramos anteriormente, bajo el marco de *McDonnell Douglas*, la carga de persuasión en las acciones del Título VII siempre permanece con el empleado. Por lo tanto, después de que el empleado establece un caso *prima facie* de discrimen, el patrono solo tiene la carga de producir alguna razón legítima y no discriminatoria para su acción.<sup>487</sup> Luego, la carga vuelve al empleado para demostrar que la razón ofrecida por el patrono es un pretexto para cubrir discrimen.<sup>488</sup>

Por el contrario, bajo la USERRA, el empleado no tiene la carga de demostrar que la razón esbozada por el patrono es un pretexto. En cambio, el patrono debe demostrar, mediante preponderancia de la prueba, que la razón esbozada no era un pretexto; es decir, que la acción se habría tomado en ausencia del servicio militar del empleado.<sup>489</sup>

#### **i. Aplicabilidad del estándar del peso de la prueba bajo USERRA a la Ley Núm. 100**

En ese punto, es menester reiterar, con respecto a la legislación estatal que, según discutido en la sección II de estas Guías, nuestra legislación laboral debe ser interpretada de conformidad con la legislación y reglamentación federal análoga a los fines de asegurar

---

<sup>484</sup> *Velázquez-García v. Horizon Lines of PR*, 473 F.3d 11, 16 (1st Cir. 2007), citando a *Sheehan v. Dep't of Navy*, 240 F.3d 1009, 1014 (Fed. Cir. 2001).

<sup>485</sup> 42 USC § 2000e *et seq.*

<sup>486</sup> *Velázquez-García v. Horizon Lines of PR*, *supra*, pág. 17.

<sup>487</sup> *Velázquez-García v. Horizon Lines of PR*, *supra*, pág. 17, citando a *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792, 802 (1973).

<sup>488</sup> *Velázquez-García v. Horizon Lines of PR*, *supra*, pág. 17, citando a *Hodgens v. Gen. Dynamics Corp.*, 144 F.3d 151, 161 (1st Cir. 1998).

<sup>489</sup> *Velázquez-García v. Horizon Lines of PR*, *supra*, pág. 17.

interpretaciones consistentes.<sup>490</sup> En consecuencia, es la posición del DTRH que en una reclamación de discrimen por razón de ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, o por ostentar la condición de veterano bajo la Ley Núm. 100 el esquema probatorio a utilizarse será el aplicable a USERRA.

Por lo tanto, para establecer una causa de acción bajo Ley Núm. 100, el empleado demandante tiene que hacer una demostración inicial de que su estatus militar fue al menos un factor motivador en la acción del patrono. Una vez el empleado cumple su parte, le corresponde al patrono probar, mediante preponderancia de la prueba, que la acción de empleo se habría tomado a pesar del estatus protegido del empleado.

#### **F. REMEDIOS BAJO LA LEY NÚM. 100**

La Ley Núm. 100 establece una acción civil y una penal en contra de todo patrono que incurra en la conducta discriminatoria.<sup>491</sup> En cuanto a una reclamación civil, el esquema de la Ley Núm. 100 es uno reparador que procura “proveer a las víctimas de discrimen en el empleo de los instrumentos necesarios para que se le reparen los daños causados”.<sup>492</sup> En ese contexto, nuestro más alto foro ha expresado que “nuestro ordenamiento jurídico fomenta un sistema completo de reparación en el área de daños”, con el cual “se persigue llevar al perjudicado por una acción ilegal a su estado anterior, según sea posible”.<sup>493</sup> Además, el Tribunal Supremo ha establecido que la Ley Núm. 100 no establece límite en cuanto al tipo de daño que habrá de resarcirse, por lo que el empleado tiene derecho a ser compensado tanto

---

<sup>490</sup> 29 LPRA §§ 1221 y 123a.

<sup>491</sup> 29 LPRA §146. Véase, además, *García Pagán v. Shiley Caribbean*, 122 DPR 193, 199-200 (1988).

<sup>492</sup> *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799, 816 (2009).

<sup>493</sup> *Id.*, pág. 817. Véase, además, *Santini Rivera v. Serv Air, Inc.*, 137 DPR 1, 7 (1994).



por los daños emocionales como los económicos, incluyendo el resarcimiento por la pérdida de ingresos.<sup>494</sup>

Por lo tanto, en el contexto de una acción civil, la Ley Núm. 100 provee los siguientes remedios: (1) reposición al trabajo; (2) daños económicos; (3) daños y angustias mentales; (4) el pago suma igual a los daños como penalidad; (5) el cese y desista del acto discriminatorio; y (6) costas y honorarios de abogado a favor del empleado.<sup>495</sup>

### 1. Reposición de empleo

La Ley Núm. 100 faculta a un tribunal a ordenar la reposición del empleado en su trabajo. Dicho de otra forma, de establecerse que el despido fue discriminatorio, el empleado tiene derecho a que lo repongan en su empleo. De hecho, el Tribunal Supremo repetidamente sostiene que la reposición en el empleo es “el remedio preferente en casos de despido por discrimen”.<sup>496</sup> La preferencia por la reposición al empleo se basa en la búsqueda del remedio más completo al trabajador que ha sido afectado por las actuaciones ilegales de su patrono. Al final del día, lo que persigue la Ley Núm. 100 con su disposición reparadora es “restituir a la persona afectada al estado más cercano al que estaba previo a los actos ilegales padecidos

---

<sup>494</sup> *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, *supra*, pág. 816; *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 69-70 (2008); *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, 156 DPR 651, 667 (2002); *García Pagán v. Shiley Caribbean*, *supra*, pág. 213. No obstante, recordemos que, según discutido en las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*, mediante enmiendas a la Ley Núm. 100 se establecieron toques a las cuantías de daños que puede recobrar un empleado basado en el número de empleados que tenga un patrono. Véanse, 29 LPRA § 123; Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico*, págs. 155-156, (1era ed. 2019); Sección IV.F.6. de estas Guías.

<sup>495</sup> 29 LPRA §§146 y 149. Con respecto a los daños, si éstos no se pudieran determinar, la responsabilidad civil consistirá en una suma no menor de quinientos dólares (\$500) ni mayor de dos mil dólares (\$2,000), a discreción del tribunal. Si los daños fueren menores de quinientos dólares (\$500), la responsabilidad civil consistirá en una suma equivalente al doble de la cantidad de los daños ocasionados. 29 LPRA §146.

<sup>496</sup> *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 142 DPR 857, 866 (1997); *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, *supra*, pág. 668.

en su lugar de empleo”.<sup>497</sup> Por esta razón, siempre que sea posible, el empleado debe ser reinstalado en su trabajo.<sup>498</sup>

En esos casos cuando proceda la reposición en el empleo, la compensación en concepto de salarios dejados de recibir se limita a los salarios que hubiese recibido el empleado desde su despido hasta dictada sentencia.<sup>499</sup>

Si, por el contrario, la reposición no es posible, entonces el empleado podría ser acreedor de una compensación adicional en concepto de daños por la pérdida de ingresos futuros.<sup>500</sup> Este tipo de daños se discuten en más detalle en la sección IV.F.2.1), cuando abordemos los daños económicos.

## 2. Daños bajo la Ley Núm. 100

Como regla general, el Tribunal Supremo ha asumido la posición de que, en la estimación de los daños, los tribunales de instancia se encuentran en mejor posición que los tribunales apelativos por su contacto directo con la prueba.<sup>501</sup> Por ende, reiteradamente ha expresado “que la intervención de los tribunales apelativos con la cantidad concedida por el foro de instancia se limitan a aquellas ocasiones que estas resulten ridículamente bajas o exageradamente altas”.<sup>502</sup>

Ahora bien, en el contexto de la Ley Núm. 100, nuestro más alto foro ha delimitado cómo se habrán de calcular los daños concedidos por el estatuto. A continuación, se discuten aspectos relacionados a la concesión de daños bajo la Ley Núm. 100.

---

<sup>497</sup> *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, *supra*, pág. 669.

<sup>498</sup> *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, *supra*, pág. 70.

<sup>499</sup> *Id.*

<sup>500</sup> *Id.* (Citando a *López Vicil v. ITT Intermedia*, *supra*, págs. 866-867; *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, *supra*, págs. 668-669).

<sup>501</sup> *S.L.G. Rodríguez v. Nationwide*, 156 DPR 614, 623 (2002); *Rodríguez Cancel v. A.E.E.*, 116 DPR 443, 451 (1985); *Publio Díaz v. E.L.A.*, 106 DPR 854, 868 (1978).

<sup>502</sup> *S.L.G. Rodríguez v. Nationwide*, *supra*. Véanse, además, *Publio Díaz v. E.L.A.*, *supra*; *Urrutia v. A.A.A.*, 103 DPR 643, 647-648 (1975); *Baralt v. Báez*, 78 DPR 123, 127 (1955).

### a. Daños emocionales o angustias mentales

La Ley Núm. 100 provee para la reparación “de todos los daños sufridos, tanto los daños económicos como los sufrimientos y angustias mentales”.<sup>503</sup> La jurisprudencia del Tribunal Supremo no hace distinción entre daños físicos, mentales o morales para efectos del resarcimiento.<sup>504</sup> Así, daño es todo aquel menoscabo material o moral que sufre una persona, “ya sea en sus bienes vitales naturales, ya en su propiedad o en su patrimonio, causado en contravención a una norma jurídica y por el cual ha de responder otra”.<sup>505</sup> Consistentemente nuestro ordenamiento jurídico fomenta un sistema completo de reparación en el área de daños que persigue llevar al perjudicado por una acción ilegal a su estado anterior, según sea posible.

Así, típicamente, un demandante que prueba que fue objeto de discrimen y que sufrió daños a consecuencia del discrimen, recibe en la sentencia una compensación por los daños emocionales, físicos, angustias mentales y morales. La cuantía se determina a base de los daños que se establezcan durante el proceso.<sup>506</sup>

### b. Daños económicos

El Tribunal Supremo ha explicado que los daños económicos bajo la Ley Núm. 100 incluyen los haberes dejados de percibir, así como los ingresos futuros. Estos remedios económicos, “junto a la concesión de una compensación en concepto de daños morales,

---

<sup>503</sup> *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, *supra*, pág. 667.

<sup>504</sup> *García v. Shiley Caribbean*, *supra*, pág. 205.

<sup>505</sup> *Id.*, a las págs. 205-206, (citando a J. Santos Briz, *La Responsabilidad Civil*, 2da ed., pág. 126 (Madrid, Ed. Montecorvo, 1977); M. Albaladejo, comentados por J. Santos Briz y A. Gullón Ballesteros, *Comentarios al Código Civil y compilaciones forales*, Tomo XXIV, pág. 156 (Madrid, Ed. Edersa, 1984)).

<sup>506</sup> Por su valor persuasivo, véase *Sanchez v. Puerto Rico Oil Co.*, 37 F.3d 712, (1st Cir. 1994) (Resolviendo que el testimonio pericial no es un prerequisite para la concesión de compensación por sufrimientos mentales y emocionales bajo la ley. El testimonio de un empleado respecto a que la conducta de su patrono al despedirlo injustificadamente le privó de su dignidad y medio de subsistencia, lo llevó a la quiebra, y que sufrió humillaciones al ser enviado una y otra vez al Fondo del Seguro del Estado, es prueba suficiente para apoyar la compensación de \$37,500 por sufrimientos mentales y emocionales bajo la Ley Núm. 100).

tienen como fin colocar al perjudicado en una situación similar a la que se encontraba justo antes de la acción ilegal”.<sup>507</sup>

### 1) Ingresos dejados de percibir o *back pay*

Los haberes dejados de percibir, también conocidos como “paga atrasada” o *back pay*, es la compensación por los salarios que el empleado o empleada dejó de recibir desde el despido hasta la fecha de la sentencia. Para el Tribunal Supremo, el propósito del pago de los salarios dejados de percibir es “colocar al empleado despedido ilegalmente en el estado en que se encontraba previo al despido ilegal - entiéndase, como si el perjudicado hubiera continuado trabajando y, por consiguiente, devengando tales ingresos ...”.<sup>508</sup>

Cuando proceda la reposición en el empleo, la compensación en concepto de salarios dejados de recibir se limita a los salarios que hubiese recibido el empleado desde su despido hasta dictada sentencia o ingresos pasados.<sup>509</sup> Esto es, en la medida que la persona es colocada nuevamente en su empleo, el cómputo del remedio sobre ingresos dejados de recibir se detiene a la fecha de la reposición.

Es importante notar que los ingresos recibidos por la persona después del despido se descuentan de la partida de ingresos dejados de recibir. En *Zambrana García v. ELA*,<sup>510</sup> el

<sup>507</sup> *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, *supra*, pág. 819.

<sup>508</sup> *Torres Rivera v. Econo Rial, Inc.*, 208 DPR 346 (2021) (citando a *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 979 (2011); *Rivera v. Ins. Wire Prods., Corp.*, 158 DPR 110, 128 (2002)).

<sup>509</sup> *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, *supra*, pág. 867.

<sup>510</sup> 204 DPR 328 (2020). En este caso, resuelto al amparo de la derogada Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, conocida como la *Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico*, 3 LPRA ant. § 1301 *et seq.*, el Tribunal Supremo tuvo la oportunidad de definir la fórmula matemática para determinar cuál es el ingreso neto que debe ser deducido de la compensación por concepto de haberes dejados de percibir a los que tienen derecho un empleado público que ha sido cesanteado ilegalmente. Conforme a la decisión, ingreso neto significa el salario devengado por el empleado despedido por trabajos realizados durante la cesantía correspondientes a la cantidad de horas que habría trabajado para el patrono si no hubiera sido cesanteado, menos lo gastos en que incurrió para devengarlos. Explicó, además el tribunal, que solo se deducen de la compensación los ingresos que sustituyeron los que el empleado habría percibido de su antiguo empleo si no hubiese sido cesanteado. *Zambrana García v. ELA*, *supra*, pág. 338.

Tribunal Supremo reafirmó que, en caso de que se determine que cierto despido ha sido en contra de la ley, procede que se descuenta de la cantidad de salarios dejados de percibir cualquier compensación por trabajos obtenidos y realizados durante la cesantía en cuestión.<sup>511</sup> Esto, porque el Tribunal también razonó que el pago de los salarios dejados de percibir tiene un propósito reparador, no punitivo, que busca colocar al empleado en la misma posición en la que hubiese estado de no haber sido despedido injustificadamente.<sup>512</sup>

Por tanto, la doctrina establece que al *back pay* se le debe descontar los ingresos que la parte demandante obtuvo durante ese periodo.

## 2) Los ingresos futuros o *front pay*

Hemos mencionado que existen casos en los que no es posible que se reponga a la persona a su empleo. Para esos casos, el Tribunal Supremo ha determinado que la Ley Núm. 100 concede el pago por pérdida de ingresos futuros o *front pay*.<sup>513</sup> El pago futuro o *front pay* es una compensación por la pérdida de ingresos desde la sentencia en adelante y hasta la fecha que la persona podría haber trabajado o se hubiese retirado.<sup>514</sup> Esto es, hasta la fecha que de ordinario hubiese estado trabajando. El Tribunal Supremo ha reconocido que la determinación de una partida por concepto de paga prospectiva conlleva, necesariamente,

---

<sup>511</sup> *Id.*, a la pág. 336, (citando a *Hernández v. Mun. de Aguadilla*, 154 DPR 199, 209 (2001)). Véanse, además, *Torres Rivera v. Econo Rial, Inc.*, *supra*, págs. 359-360; *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, *supra*, pág. 819.

<sup>512</sup> *Zambrana García v. ELA*, *supra*, pág. 337. Véase, además, *Torres Rivera v. Econo Rial, Inc.*, *supra*, pág. 359. Ello es así, enfatiza el Tribunal Supremo, porque de “[l]o contrario tendría el efecto de alterar la naturaleza reparadora de los estatutos que proveen este remedio a una con carácter punitivo”. *Torres Rivera v. Econo Rial, Inc.*, pág. 359. De esta forma, el Tribunal Supremo ha reiterado que el propósito de realizar el descuento a la cuantía por concepto de salarios dejados de percibir es poner en vigor el carácter reparador y no punitivo de los estatutos laborales que establecen dicho remedio. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, *supra*, pág. 979; *Rivera v. Ins. Wire Prods., Corp.*, *supra*, pág. 129.

<sup>513</sup> *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, *supra*, págs. 817-818; *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, *supra*, págs. 668-669.

<sup>514</sup> *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, *supra*, pág. 76.

cierto grado de especulación.<sup>515</sup> “Esta especulación sin embargo, no es impedimento para su concesión”.<sup>516</sup>

En el contexto de un despido discriminatorio por edad, el Tribunal Supremo determinó que para establecer la compensación por la pérdida de salarios futuros los tribunales deben determinar, en primer turno, si el empleado despedido tiene una probabilidad real de obtener otro empleo similar y, de concluirse que no existe tal probabilidad, procede vislumbrar si la entidad para la cual trabajaba mantenía o no una política legítima de retiro obligatorio.<sup>517</sup> Cuando se determine que el empleado despedido no tiene una probabilidad real de conseguir otro empleo similar y el empleado discriminado trabajara en una entidad que mantuviera una política legítima de retiro obligatorio, la edad establecida por dicha política sería la determinante al momento de computar la compensación por la pérdida de ingresos futuros.<sup>518</sup> Ello es así, porque alcanzada dicha edad, el empleado vendría obligado a retirarse.<sup>519</sup>

El Tribunal Supremo también delineó que en casos en que un empleado que no tiene una probabilidad real de conseguir otro empleo comparable y no exista una edad legítima de retiro obligatorio, será necesario establecer la edad hasta la cual, con mayor probabilidad, dicho empleado estaría cualificado para realizar las labores de su empleo y en efecto las hubiese realizado de no haber sido despedido.<sup>520</sup> Según nuestro más alto foro estatal, esta es una determinación que se tomará caso a caso, “pues los factores que inciden sobre dicho asunto son múltiples y variados lo que impide que se designe una edad fija de antemano o se

---

<sup>515</sup> *Id.*, a la pág. 75.

<sup>516</sup> *Id.*

<sup>517</sup> *Id.*, a la pág. 76.

<sup>518</sup> *Id.*, a las págs. 76-77.

<sup>519</sup> *Id.*, a la pág. 77.

<sup>520</sup> *Id.*, a la pág. 77; *Suro v. E.L.A.*, 111 DPR 456, 461-462 (1981).

establezca una fórmula rígida a ser aplicada en todo caso. El estado de salud de la persona, sus hábitos de trabajo, la ocupación que ostenta o naturaleza del trabajo que desempeña, son sólo algunos de los factores que influyen en esa determinación”.<sup>521</sup>

En consecuencia, al determinar un pago futuro se debe considerar: (1) si el empleado tiene una probabilidad real de conseguir un empleo comparable; (2) si existe una edad de retiro obligatorio; (3) si no existe edad de retiro obligatorio, hasta cuándo la persona podría haber estado cualificada para realizar las labores de su empleo y, en efecto, las hubiese podido realizar.<sup>522</sup>

### 3) La mitigación de daños

En materia de daños es reconocida la obligación de la parte demandante de emplear todos los medios razonablemente a su alcance para reducir el monto de sus daños.<sup>523</sup> En el contexto de la Ley Núm. 100, esa obligación se traduce a que, al calcular las cuantías, se debe tomar en cuenta lo siguiente: si el demandante ha mitigado daños; si ha aportado evidencia de que, hasta la fecha de su retiro no iba a ser posible obtener un trabajo comparable al que tenía previo a los actos discriminatorios; y si la fecha estimada de retiro es una plausible.<sup>524</sup>

Nótese, así, que la mitigación de daños es parte del análisis para establecer las partidas económicas a las que tiene derecho un empleado despedido de manera discriminatoria e ilegal por lo que en este tipo de reclamaciones se auscultan los esfuerzos que haya realizado la persona para conseguir un empleo, las razones para no hacerlo, si

---

<sup>521</sup> *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, *supra*, págs. 77-78.

<sup>522</sup> *Id.*, a la pág. 77; *Suro v. E.L.A.*, *supra*, págs. 461-462.

<sup>523</sup> *Odriozola v. S. Cosmetic Dist. Corp.*, 116 DPR 485 (1985); *Fresh o Baking Co. v. Molinos de Puerto Rico*, 103 DPR 509 (1975).

<sup>524</sup> *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, *supra*, pág. 670.

algunas, entre otros asuntos. Ello porque los remedios civiles de la Ley Núm. 100 tienen el fin reparador de colocar a la persona a la situación en la que hubiese estado de no haber sido despedida en oposición a ser un remedio punitivo.

**4) El salario para calcular daños cuando se prueba que la cuantía del salario fue un acto discriminatorio en sí**

Usualmente, el salario base para determinar la paga futura a la que hubiese tenido derecho el empleado es el salario que recibía al momento del despido. Sin embargo, en aquellos casos en que se demuestre que se discriminó en relación con el salario del empleado, el salario que se utilizará para calcular los daños será aquel al que hubiese tenido derecho la persona si no fuese por el acto discriminatorio ilegal.<sup>525</sup> En consecuencia, en aquellos casos que se pruebe que el sueldo que devengaba la persona al momento del despido era menor porque estaba basado en discrimen, se habrá de determinar cuál hubiera sido el sueldo y salario base real de la persona sin el discrimen ilegal en la remuneración. Determinado ese salario, es que entonces se hace el cómputo de los daños económicos. De lo contrario, razona el Tribunal Supremo, “llevaría al injusto resultado de denegarle a la [persona] perjudicada la reparación de un daño que en efecto se produjo”.<sup>526</sup>

Por tanto, en aquellos casos en que se pruebe que el salario devengado era un acto discriminatorio en sí, al restar los salarios e ingresos devengados después del despido ilegal, si alguno, se utilizará el salario o sueldo base que hubiese recibido el empleado sin el discrimen.

---

<sup>525</sup> *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, *supra*, págs. 823-825.

<sup>526</sup> *Id.*, a la pág. 825.



### 5) Hay unas partidas que no se deducen de los daños económicos

La doctrina ha establecido que hay unos ingresos o partidas que no se habrán de descontar de los daños económicos. En *Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance Co.*,<sup>527</sup> el Tribunal Supremo resolvió que las partidas de liquidación por las vacaciones, enfermedad, el pago por pensión prematura, y el plan de ahorro no están sujetas a ser deducidas de la indemnización por daños al amparo de la Ley Núm. 100 por no constituir *per se* una compensación.<sup>528</sup>

Por su parte, en *Berríos v. Eastern Sugar Associates*,<sup>529</sup> el Tribunal Supremo determinó que se deben considerar los beneficios de seguro social por *jubilación* para determinar la cuantía concedida por concepto de salarios no devengados. La razón por la que se llegó a ese resultado es que, de no descontar estos otros ingresos, el empleado despedido recibiría una doble compensación, lo que es contrario al carácter compensatorio del resarcimiento de los daños.<sup>530</sup>

No obstante, en un caso en el contexto de un despido injustificado que fue litigado en un proceso de arbitraje, el Tribunal Supremo resolvió, conforme a la doctrina de fuente colateral, que los beneficios por *incapacidad* (diferente a jubilación) recibidos del Programa de Seguro por Incapacidad del Seguro Social (*Social Security Disability Insurance*) no deben ser deducidos de la paga atrasada por concepto del despido injustificado.<sup>531</sup> En su opinión, el Tribunal resaltó que el empleado se había incapacitado como consecuencia del despido

---

<sup>527</sup> 206 DPR 194, 218 (2021).

<sup>528</sup> *Id.*, a las págs. 217-218.

<sup>529</sup> 85 DPR 119, 130 (1962).

<sup>530</sup> *Zambrana García v. ELA*, *supra*, pág. 337.

<sup>531</sup> *Silva Soto v. Suiza Dairy Corporation*, 211 DPR 203 (2023).

por lo que razonó que el patrono no podía beneficiarse de sus actuaciones; máxime cuando el pago provenía de un tercero y no del patrono.<sup>532</sup>

### **6) La deducción de ingresos se realiza antes de aplicar la doble penalidad**

Según discutido, luego de calcular los daños económicos a los que tiene derecho el empleado o empleada despedido, se restan los sueldos o ingresos devengados por la persona desde el despido hasta la sentencia. Este cálculo matemático de resta se realiza antes de que se imponga la doble penalidad que impone la Ley Núm. 100 y que discutimos más adelante.<sup>533</sup> Así, el Tribunal Supremo estableció la siguiente fórmula para estas circunstancias:

... [E]l cálculo correcto consiste en descontar de los salarios dejados de devengar (S) los ingresos generados por otros medios desde la fecha del despido hasta la fecha en que se dicte la sentencia (I), lo que resultará en la cantidad total a pagar por concepto de haberes dejados de percibir (CT); es a esta última cantidad a la que se le aplicará la doble penalidad dispuesta por ley. Así, la fórmula matemática que deberá ser utilizada para calcular la cuantía por concepto de haberes dejados de percibir en reclamaciones laborales presentadas al amparo de estatutos que incluyan el remedio de la doble penalidad es la siguiente:  $S - I = CT \times 2$ .<sup>534</sup>

Esto es, una vez se determina cuánto hubiese recibido el empleado en salarios de no haber sido despedido discriminatoriamente, procede descontar los ingresos recibidos. Nuevamente, el raciocinio de esta determinación es el carácter reparador, y no punitivo, de los remedios de la Ley Núm. 100.

El Tribunal Supremo enfatizó que “al realizar este cálculo, el foro primario deberá considerar los salarios dejados de devengar por la recurrida, así como los ingresos generados

<sup>532</sup> *Id.*, a la pág. 213.

<sup>533</sup> Véase *Torres Rivera v. Econo Rial, Inc.*, *supra*, pág. 365.

<sup>534</sup> *Id.*, a la pág. 366.

por ésta por otros medios, desde el despido hasta la fecha en que se dicte sentencia”.<sup>535</sup>

Nótese así que, según discutido, en las reclamaciones bajo la Ley Núm. 100, el generar ingresos, así como la capacidad de generar ingresos son relevantes a las controversias planteadas ya que inciden en los remedios provistos por la Ley.

#### **4. La doble penalidad bajo la Ley Núm. 100**

La Ley Núm. 100 dictamina que el patrono que viole la ley incurrirá en responsabilidad civil “[p]or una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo”.<sup>536</sup> La compensación dispuesta por el artículo incluye: el pago de todos los daños ocasionados por el acto ilegal y, como penalidad, el pago de una suma de igual cantidad. A esta última partida se le conoce como la doble penalidad y “abarca tanto los daños económicos como los sufrimientos y angustias mentales que pruebe el promovente”.<sup>537</sup> Por tanto, una vez se calculan todos los daños, se impone una penalidad por la misma cuantía de éstos.

Se recuerda que el cómputo para restar los sueldos devengados por la persona despedida ilegalmente se realiza antes del cómputo de la doble penalidad que impone la Ley Núm. 100.<sup>538</sup>

#### **5. Se proveerá el remedio más beneficioso al empleado**

En las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*,<sup>539</sup> se discutió que bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como

---

<sup>535</sup> *Id.*

<sup>536</sup> 29 LPRR §146(a)(1).

<sup>537</sup> *Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance Co.*, *supra*, pág. 209. Véase, además, *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, *supra*, pág. 667.

<sup>538</sup> *Torres Rivera v. Econo Rial, Inc.*, *supra*, pág. 365.

<sup>539</sup> Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico*, págs. 121-153, (1era ed. 2019).

la *Ley de indemnización por despido sin justa causa* (Ley Núm. 80),<sup>540</sup> una persona que fue despedida sin justa causa tiene derecho a la mesada que provee esa ley como remedio. El cómputo de esa mesada se hace a tenor con la fórmula que la propia Ley Núm. 80 establece. De manera usual, los empleados o empleadas presentan varias causas de acción dentro de la misma reclamación. Por ejemplo, en una misma demanda reclaman un despido injustificado bajo la Ley Núm. 80 y discrimen bajo la Ley Núm. 100, o bajo otra legislación protectora del trabajo. En esos casos, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció que sólo procederá aquella indemnización estatutaria que ofrezca una mayor compensación al obrero.<sup>541</sup> Esto es, cuando exista concurrencia de dos remedios bajo leyes distintas, se le concederá a la persona los remedios de la ley que le sean más beneficiosos.<sup>542</sup>

En los casos que se determine que una persona fue despedida injustamente bajo la Ley Núm. 80 y de manera discriminatoria y proceda hacer la deducción de la mesada, la deducción se hará después de calcular e implementar la doble penalidad dispuesta por la Ley Núm. 100.<sup>543</sup> El Tribunal Supremo llegó a esta conclusión, no solo considerando la política pública que busca proteger a los empleados de acciones ilegales de los patronos, sino también que la responsabilidad civil en la que incurre un patrono que lleva a cabo acciones discriminatorias bajo la Ley Núm. 100 acarrea una responsabilidad civil igual al doble de los daños sufridos por el empleado.<sup>544</sup> “Es decir, que siendo la doble penalidad parte de ese remedio, el deducir la mesada antes de la aplicación de la doble penalidad hubiera resultado en un remedio incompleto, entendiéndose, uno inferior al provisto por la Ley Núm. 100”.<sup>545</sup>

---

<sup>540</sup> 29 LPRA §185a *et seq.*

<sup>541</sup> *Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance Co.*, *supra*, pag. 212; *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, *supra*, págs. 667-668; *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998).

<sup>542</sup> *Id.*

<sup>543</sup> *Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance Co.*, *supra*, pág. 214.

<sup>544</sup> *Torres Rivera v. Econo Rial, Inc.*, *supra*, pág. 362.

<sup>545</sup> *Id.*

Por tanto, en casos en que coexistan reclamaciones bajo la Ley Núm. 100 y la Ley Núm. 80 y se tenga que hacer la resta de la mesada provista por la última, esa resta de la cantidad de la mesada se hará después de haber computado la doble penalidad de la Ley Núm. 100.

Ahora bien, vale aclarar que si la única reclamación en cuanto a un despido es que éste fue injustificado y no se reclama bajo otra ley que prohíba el despido y provea otros remedios, la mesada que brinda la Ley Núm. 80 es el remedio exclusivo.<sup>546</sup>

## 6. Los topes en daños

Es pertinente resaltar que los daños concedidos bajo la Ley Núm. 100 tienen unos topes por virtud del propio estatuto.<sup>547</sup> Según adelantado en las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*,<sup>548</sup> reiteramos que independientemente de la cuantía de daños que procedan “por concepto de angustias o sufrimientos mentales, otros daños compensatorios y daños punitivos”, se establecen los siguientes topes en consideración a la cantidad de trabajadores que emplee el patrono:

1. 1 a 100 empleados: \$50,000
2. 101 a 200 empleados: \$100,000
3. 201 a 500 empleados: \$200,000
4. 501 empleados o más: \$300,000

Enfatizamos que dichos topes aplican únicamente a los daños que procedan de conformidad con la legislación laboral sobre discrimen y represalias. La razón para incluirlos obedece a la búsqueda de certeza sobre la cantidad a la que se expone legalmente un patrono que decide invertir en Puerto Rico y que pierde un caso laboral de discrimen o represalia. Se

---

<sup>546</sup> *SLG Pagán-Renta v. Walgreens*, 190 DPR 251, 260 (2014) (citando a *Porto y Siruano v. Bentley P.R., Inc.*, 132 DPR 331, 342 (1992)).

<sup>547</sup> 29 LPRA § 123.

<sup>548</sup> Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico*, págs. 155-157, (1era ed. 2019).

debe tener en cuenta que lo anterior no impide que se recuperen daños de conformidad con lo resuelto por el Tribunal Supremo en *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*,<sup>549</sup> y *S.L.G. Pagán-Renta v. Walgreens*.<sup>550</sup> En dichos casos se establece la permisibilidad de resarcir aquellos daños que surgen por una acción u omisión que, además de infringir la legislación laboral, también transgrede una fuente independiente de derecho.

## 7. Algunos comentarios sobre daños económicos en reclamaciones de despido por edad

En *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*<sup>551</sup>, el Tribunal Supremo analizó un caso en el cual el empleado demandante era una persona mayor de sesenta y cinco (65) años. El patrono reclamó que, a esa edad, una persona ya no podía trabajar por virtud de una edad de retiro obligatoria de la empresa y por las disposiciones de ley vigentes a ese momento.<sup>552</sup> Con ello, el patrono argumentó que el empleado despedido no tenía derecho a la reposición, a la paga atrasada (*back pay*) o paga futura (*front pay*).<sup>553</sup>

En cambio, el Tribunal Supremo resolvió que “...en una reclamación de discrimen por edad instada bajo la Ley Núm. 100 por una persona mayor de sesenta y cinco años, probado el discrimen, el trabajador discriminado tendrá derecho a todos los remedios que la ley reconoce, incluyendo la reposición en el empleo, y si ello no fuere posible, a una compensación en concepto de daños por la pérdida de ingresos futuros”.<sup>554</sup> El Tribunal enfatizó que ya desde *Odriozola v. S. Cosmetic Dist. Corp.*<sup>555</sup> había decidido que “el

---

<sup>549</sup> 145 DPR 178 (1998).

<sup>550</sup> *Supra.*

<sup>551</sup> 173 DPR 62 (2008).

<sup>552</sup> *Id.*, a la pág. 67.

<sup>553</sup> *Id.*

<sup>554</sup> *Id.*, a la pág. 74.

<sup>555</sup> 116 DPR 485, 509-510 (1985).

empleado despedido discriminatoriamente por edad tiene derecho a que se le compense por ingresos futuros que pudiera devengar **hasta la edad del retiro**”.<sup>556</sup>

## 8. Honorarios de abogados en casos bajo la Ley Núm. 100

En una reclamación al amparo de la Ley Núm. 100, el abogado de un empleado que prevalezca en su causa de acción podrá recibir por concepto de honorarios de abogados el veinticinco por ciento (25%) de la indemnización base concedida al empleado.<sup>557</sup> La indemnización base se refiere la indemnización antes de que se le aplique la doble penalidad provista por la Ley Núm. 100.<sup>558</sup>

### G. Remedios bajo el Título VII

Los remedios disponibles bajo Título VII del *Civil Rights Act of 1964* (Título VII)<sup>559</sup> incluyen daños compensatorios y punitivos, entredichos provisionales, honorarios de abogados y costas judiciales.<sup>560</sup>

La enmienda de 1991 al Título VII añadió a los remedios disponibles los daños compensatorios (tales como daños o pérdidas monetarias, daños emocionales, dolor y sufrimiento, angustias mentales, inconveniencia y pérdida del disfrute de la vida) en casos donde se pueda probar que el patrono o entidad cubierta discriminó intencionalmente contra

---

<sup>556</sup> *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, *supra*, pág. 75. (Énfasis en el original). El Tribunal Supremo también expresó que, al hacer esas determinaciones, se apoyó en lo resuelto por el Tribunal de Apelaciones de los Estados Unidos para el Segundo Circuito, en *Whitesev v. Union Carbite Corp.*, 742 F.2d 724 (2nd Cir. 1984). En ese caso, expresa el Tribunal Supremo, se dispuso que si el demandante no tenía una probabilidad real de conseguir otro empleo equiparable al que tenía procedía la compensación por la pérdida de ingresos futuros y se concedería hasta la edad de setenta (70) años, pues esa era la edad límite de protección bajo la ley federal conocida como *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA, por sus siglas en inglés), 29 USC § 621 *et seq.* Con este análisis, queda plasmado nuevamente la interrelación en la interpretación de los estatutos federales y estatales antidiscrimen.

<sup>557</sup> *Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance Co.*, *supra*, pág. 227-228; *López Vicil v. ITT Intermedia*, 143 DPR 574, 582.

<sup>558</sup> *Santiago Ortiz v. Real Legacy Assurance Co.*, *supra*, 238; *López Vicil v. ITT Intermedia*, *supra*, pág. 582.

<sup>559</sup> 42 U.S.C. § 12117.

<sup>560</sup> 42 U.S.C. § 1981a; 42 U.S.C. §2000e-5(g);(k).

el individuo protegido. Además, la referida ley prevé la concesión de daños punitivos (contra un demandado que no sea el gobierno) solo cuando el demandante pueda probar que el demandado discriminó con malicia o negligencia crasa en cuanto a sus derechos protegidos por el Título VII.<sup>561</sup> Por su parte, los tribunales también pueden conceder remedios provisionales ordenándole a los patronos que cesen los actos discriminatorios y/o por ejemplo, que procedan con la contratación, reinstalación o ascenso del individuo discriminado.<sup>562</sup>

Tanto los daños compensatorios como los daños punitivos están disponibles en casos bajo el Título VII cuando el patrono haya discriminado de forma intencional. El monto total de la compensación otorgada por estos conceptos estará sujeto a los límites dispuestos en la ley, según el tamaño de la entidad cubierta.<sup>563</sup> En caso de que el demandante solicite daños compensatorios o punitivos, tendrá derecho a solicitar un juicio por jurado.<sup>564</sup> En cambio, si el demandante persigue un remedio provisional, solo tendrá derecho a un juicio ante un juez.<sup>565</sup>

---

<sup>561</sup> 42 U.S.C. § 1981a (b)1.

<sup>562</sup> 42 U.S.C. § 2000e-5(g)

<sup>563</sup> 42 U.S.C. § 1981a (b)3.

<sup>564</sup> 42 U.S.C. § 1981a (c).

<sup>565</sup> *Id.*



## V. DISCRIMEN POR IMPEDIMENTO

En Puerto Rico, una persona que ha sido discriminada en el empleo por razón de impedimento puede instar una reclamación a nivel estatal bajo la *Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales*, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada (Ley Núm. 44),<sup>566</sup> o a nivel federal bajo el Título I de la *Americans with Disabilities Act* (ADA, por sus siglas en inglés).<sup>567</sup>

De entrada, es preciso aclarar que la Ley Núm. 44 fue enmendada mediante la aprobación de la Ley Núm. 105 de 20 de diciembre de 1991 con el propósito de atemperar dicho estatuto con las disposiciones de ADA. El Tribunal de Apelaciones para el Primer Circuito ha aludido a la similitud entre ambos cuerpos de leyes, describiendo la Ley Núm. 44 como análoga a ADA.<sup>568</sup> Por lo anterior, se ha interpretado que un demandante tiene que probar los mismos elementos para un reclamo bajo la Ley Núm. 44 que para uno bajo ADA.<sup>569</sup>

### A. Ley Núm. 44

La Ley Núm. 44 prohíbe el discrimen en el empleo por razón de impedimento físico, mental o sensorial, por el mero hecho de tal impedimento.<sup>570</sup> Las disposiciones de la Ley Núm. 44 aplican al Gobierno de Puerto Rico, sus agencias, instrumentalidades y sus

---

<sup>566</sup> 1 LPRA §§ 501-511b. Aclaremos que, aunque la preferencia del DTRH es utilizar el término “diversidad funcional” para referirse a la clasificación protegida, las leyes y jurisprudencia sobre este tema utilizan los términos “impedimento” y “discapacidad”, motivo por el cual utilizamos la misma terminología en la discusión relevante en estas Guías.

<sup>567</sup> 42 U.S.C. §12101-12117.

<sup>568</sup> *Ruiz Rivera v. Pfizer Pharmaceuticals LLC*, 521 F.3d 76, 87 (1st Cir. 2008).

<sup>569</sup> Véase *Id.* (*Law 44 and the ADA are coterminous*); *Torres v. House of Representatives of the Commonwealth of P.R.*, 858 F. Supp. 2d 172, 194 (D. P.R. 2012); *Salgado Candelario v. Ericsson Caribbean, Inc.*, 614 F. Supp. 2d 151, 175 (D.P.R. 2008).

<sup>570</sup> Además de prohibir el discrimen en el empleo, la Ley Núm. 44 prohíbe el discrimen contra las personas con impedimentos en instituciones públicas y privadas de todos los niveles de enseñanza, sujeto a las excepciones que dispone la ley. 1 LPRA § 505. Véase, además, *Torres Rivera v. Econo Rial, Inc.*, 208 DPR 346, 356-357 (2021).

subsidiarias, y a los municipios. En cuanto al sector privado, aplica a todo patrono que emplee quince (15) empleados o más.<sup>571</sup>

En síntesis, el Artículo 1 de la Ley Núm. 44 define el concepto *persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales*, de la siguiente manera:

[T]oda persona con un impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial que le obstaculice o limite su inicio o desempeño laboral, de estudios o para el disfrute pleno de la vida y que está cualificada para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo o área de estudio, con o sin acomodo razonable.<sup>572</sup>

En términos más concretos, una persona con impedimento cualificado bajo esta definición será: (1) aquella cuyo impedimento le limite sustancialmente el desempeño de al menos una actividad principal de la vida; (2) aquella que tenga un historial previo de esa condición o (3) aquella que se le considere como que tiene dicho impedimento aun cuando no lo tiene.<sup>573</sup> La prohibición de discrimen en el empleo se extiende al reclutamiento, compensación, beneficios marginales, facilidades de acomodo razonable y accesibilidad, antigüedad, participación en programas de adiestramiento, promoción y cualquier otro término, condición o privilegio de empleo.<sup>574</sup>

Además, la Ley Núm. 44 específicamente prohíbe que en los formularios de solicitud de empleo se inquiera sobre impedimentos físicos, mentales o sensoriales, presentes o pasados, de los interesados en el puesto.<sup>575</sup> De hacerlo, se activará una presunción de que dicho patrono discrimina por razón de impedimento y éste tendrá el peso de la prueba para demostrar lo contrario de presentarse una querrela en su contra.<sup>576</sup> Como única excepción a

---

<sup>571</sup> 1 LPRA § 501(h).

<sup>572</sup> 1 LPRA § 501(d).

<sup>573</sup> *Id.*

<sup>574</sup> 1 LPRA § 505. Véase, además, *Torres Rivera v. Econo Rial, Inc.*, *supra*, pag. 357.

<sup>575</sup> *Id.*

<sup>576</sup> *Id.*

esta disposición, “[u]n patrono podrá preguntar si el candidato tiene un impedimento cuando se le exija a [é]ste tomar un examen de ejecución, el cual es requerido a todos los solicitantes para poder optar por el puesto solicitado”.<sup>577</sup> En todos los otros casos en que no se requiera un examen de esta naturaleza, no se puede inquirir sobre algún impedimento del candidato hasta que “se le haya ofrecido y este haya aceptado el empleo[,] y solamente para efectos de acomodo razonable”.<sup>578</sup> Si el patrono exige una prueba medida por reloj como requisito previo para ocupar algún puesto, deberá conceder a toda persona con impedimento el tiempo adicional que requiera, cuando esta necesite un lector, intérprete de señas o ayudante, para ejecutar la prueba.<sup>579</sup>

El referido estatuto incluye un listado no taxativo de prácticas que se considerarán discriminatorias en el empleo. En primer lugar, establece que se considerará discriminatorio el concertar acuerdos o contratos con terceros para afectar negativamente la contratación de un solicitante de empleo o ascenso de un empleado.<sup>580</sup> En segundo lugar, se considerará discriminatorio las prácticas de discrimen por asociación, las cuales comprenden “[e]xcluir o negar o de alguna forma impedir que una persona calificada, con o sin impedimento, obtenga beneficios o empleo por su asociación o relación con una persona que tenga un impedimento o se le asocie con una persona que padece un impedimento aun cuando no lo tenga”.<sup>581</sup> También se considerará práctica discriminatoria el negarle empleo a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales calificada, si la negativa se basa en la intención de no proporcionar un acomodo razonable.<sup>582</sup>

---

<sup>577</sup>

*Id.*

<sup>578</sup>

*Id.*

<sup>579</sup>

1 LPRA § 505a.

<sup>580</sup>

*Id.* § 505.

<sup>581</sup>

*Id.*

<sup>582</sup>

*Id.*

En cuanto a la obligación de proveer acomodo razonable, la Ley Núm. 44 establece que el gobierno, los municipios y aquellas empresas privadas que empleen quince (15) personas o más, “vendrán obligados a llevar a cabo acomodados razonables en el lugar de trabajo para asegurar que se les permita a las personas con impedimentos, cualificadas, trabajar efectivamente al máximo de su productividad, excepto cuando el patrono pueda demostrar que tal acomodo razonable representará un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para la empresa”.<sup>583</sup> Para efectos de este estatuto, un acomodo razonable es aquel ajuste lógico, adecuado o razonable que le permite a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales cualificada, según se define en la Ley, llevar a cabo las funciones esenciales de su puesto.<sup>584</sup> La referida Ley claramente dispone que se le dará consideración al juicio del patrono en la determinación de cuáles constituyen las funciones esenciales de un puesto.<sup>585</sup> En este sentido, de existir una descripción escrita de las funciones de un puesto preparada por el patrono previo a la publicación del puesto, dicha descripción se considerará como evidencia de lo que constituyen las funciones esenciales del mismo.<sup>586</sup>

La Ley Núm. 44 expresamente establece que sus disposiciones deberán ser interpretadas de la forma más beneficiosa para las personas con impedimentos, y de manera liberal y no restrictiva.<sup>587</sup> A esos efectos, la Ley Núm. 44 instruye a los tribunales y agencias

---

<sup>583</sup> 1 LPRa § 507a. El Artículo 1(g) de la Ley Núm. 44 define *esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos* como “una acción que requiera un gasto o una dificultad significativa cuando se considera a la luz de: (1) la naturaleza y el costo del acomodo razonable[;] (2) los recursos económicos de la entidad a la cual se le requiere el acomodo, el número de empleados del establecimiento, el efecto que tendrá el acomodo razonable sobre la operación del negocio[;] (3) el tipo de negocio que lleva a cabo el establecimiento”. 1 LPRa § 501(g).

<sup>584</sup> 1 LPRa § 501(b).

<sup>585</sup> 1 LPRa § 501(e).

<sup>586</sup> *Id.*

<sup>587</sup> 1 LPRa § 511(a).

administrativas de Puerto Rico, a interpretar de manera liberal los estatutos relacionados con los derechos de las personas con impedimentos y de conformidad con los principios de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico.<sup>588</sup> Así, dispone expresamente que no se deberán utilizar como precedentes: (1) las decisiones de tribunales o agencias administrativas federales que interpreten la ley federal ADA de manera restrictiva y contra los intereses de las personas con impedimentos; (2) las decisiones de agencias administrativas federales que implanten de manera restrictiva los beneficios o que restrinjan el alcance de los derechos de las personas con impedimentos; y (3) las decisiones de tribunales o agencias administrativas federales para negar o restringir la oferta de servicios y programas pagados con fondos estatales.<sup>589</sup>

Por otro lado, el Artículo 13 de la Ley Núm. 44 incorporó a dicho estatuto los remedios, facultades y procedimientos establecidos en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 (Ley Núm. 100).<sup>590</sup> Por ende, cualquier persona que entienda que ha sufrido discrimen en el empleo por razón de impedimento en violación a las disposiciones de la Ley Núm. 44 tiene la opción de instar una acción directamente ante el tribunal, por la vía ordinaria o sumaria, o tramitar una querrela ante la Unidad Antidiscrimen del DTRH (UAD).<sup>591</sup> Para presentar una acción judicial bajo la Ley Núm. 44 no será necesario agotar los remedios administrativos disponibles.<sup>592</sup> Como discutiremos más adelante, distintas reglas aplican cuando la reclamación se insta a tenor con la ADA.

---

<sup>588</sup> *Id.*; Artículo 15 de la Ley Núm. 44, 1 LPRÁ § 511b.

<sup>589</sup> *Id.*

<sup>590</sup> 29 LPRÁ § 146 *et seq.*

<sup>591</sup> 1 LPRÁ § 511. El DTRH ejerce jurisdicción sobre los patronos privados y las corporaciones públicas. La Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos es la otra agencia con jurisdicción para recibir querellas instadas por empleados contra agencias gubernamentales. *Id.*

<sup>592</sup> *Rivera Flores v. Cia ABC*, 138 DPR 1, 7 (1995).

Vemos, además, que al incorporarse los remedios de la Ley Núm. 100, un candidato a empleo o empleado que haya sido discriminado y presente una reclamación bajo la Ley Núm. 44 “...tendrá derecho, entre otros remedios, a una compensación igual al doble de todos los daños sufridos como consecuencia de la actuación discriminatoria por parte del patrono, así como a la reposición en el empleo”.<sup>593</sup>

## **B. ADA**

A nivel federal, el Título I de ADA cubre lo relacionado a la prohibición del discrimen en el empleo por razón de discapacidad.<sup>594</sup> ADA fue enmendada en el año 2008 para aclarar que la determinación de quién es un individuo con impedimento deberá hacerse de manera amplia y liberal, a favor de extender las protecciones contra el discrimen y los derechos de acomodo razonable a un mayor número de individuos que sufren condiciones físicas y/o mentales.

Al igual que la Ley Núm. 44, ADA prohíbe a entidades cubiertas, según definido en la ley, discriminar a un “individuo cualificado”.<sup>595</sup> A tenor con la definición de “entidad cubierta” provista en ADA, sus disposiciones aplican a patronos privados, agencias de empleo, sindicatos y comités conjuntos entre patronos y trabajadores.<sup>596</sup> También, las disposiciones del Título I de ADA son de aplicación a los gobiernos estatales y locales.<sup>597</sup>

Por su parte, un individuo cualificado es aquel empleado o solicitante de empleo que “con o sin acomodo razonable, puede realizar las funciones esenciales del puesto de trabajo

---

<sup>593</sup> *Torres Rivera v. Econo Rial, Inc., supra.*

<sup>594</sup> 42 U.S.C. § 12112(a).

<sup>595</sup> *Id.*

<sup>596</sup> 42 U.S.C. § 12111(2).

<sup>597</sup> 42 U.S.C. § 12202.

que dicho individuo ocupa o desea”.<sup>598</sup> Las regulaciones a tenor con ADA añadieron a esta definición el requerimiento de que el individuo satisfaga los requisitos de habilidad, experiencia y educación requeridos para el puesto de trabajo ocupado o deseado.<sup>599</sup> Mientras que un “patrono” bajo ADA, significa aquella “persona” (según definido el término en el Título VII de la ley conocida como *Civil Rights Act* de 1964 (Título VII))<sup>600</sup>, que se dedica a una industria que afecta el comercio (según la definición del Título VII)<sup>601</sup> y que tiene 15 o más empleados cada día laborable en al menos veinte (20) semanas calendario en el año actual o el año calendario anterior.<sup>602</sup> Se excluye de esta definición al gobierno federal, a corporaciones totalmente poseídas por el gobierno federal, a tribus indias o a clubes privados bona fide exentos de tributación, que no sean sindicatos.<sup>603</sup>

La reglamentación federal<sup>604</sup> conforme la ADA aclara que las disposiciones de este cuerpo de ley no invalidan ni limitan los recursos, derechos y procedimientos establecidos bajo leyes federales o leyes estatales que ofrezcan una protección igual o mayor que la ofrecida a tenor con la ADA para las personas con discapacidades.<sup>605</sup> Ahora bien, la existencia de un estándar menor bajo otra ley no podrá ser utilizado como defensa para fallar en cumplir con un estándar mayor bajo las disposiciones de la ADA.<sup>606</sup>

---

<sup>598</sup> 42 U.S.C. § 12111(8). Al igual que la Ley Núm. 44, la ADA establece que la descripción escrita de las funciones de un puesto preparada por el patrono previo a la publicación del puesto o previo al proceso de entrevistas de candidatos se considerará como evidencia de lo que constituyen las funciones esenciales del mismo. *Id.*

<sup>599</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(m).

<sup>600</sup> Véase 42 U.S.C. § 12111(7).

<sup>601</sup> *Id.*

<sup>602</sup> 42 U.S.C. § 12111(5)(A).

<sup>603</sup> 42 U.S.C. § 12111(5)(B).

<sup>604</sup> La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) es la entidad responsable de implementar el Título I de ADA, lo que incluye la responsabilidad de redactar y publicar los reglamentos y guías interpretativas relacionadas con sus disposiciones.

<sup>605</sup> Véase 29 C.F.R. § 1630.1(c)(2).

<sup>606</sup> 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.1(b) & (c).

## 1. ¿Quién se considera una persona con “discapacidad” bajo la ADA?

De conformidad con la ADA, una persona con una “discapacidad”<sup>607</sup> es aquella con: (A) un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más de las actividades principales de la vida de un individuo;<sup>608</sup> (B) un historial de dicha discapacidad o (C) que se le considera que tiene dicho impedimento aun cuando no lo tiene.<sup>609</sup>

### a. Impedimento físico o mental

“Impedimento físico o mental” incluye cualquier trastorno fisiológico, o condición, desfiguración cosmética, o pérdida anatómica que afecte uno o más de ciertos sistemas corporales específicos, o cualquier trastorno mental o psicológico, como discapacidad intelectual, síndrome orgánico cerebral, enfermedad emocional o mental, y discapacidades específicas del aprendizaje.<sup>610</sup> Para estar protegido por la ADA, dicho impedimento físico o

---

<sup>607</sup> La definición de “discapacidad” según la ADA no incluye características físicas tales como el color de ojos, color de pelo, altura, peso o composición muscular que se encuentren en rangos normales y no sean producto de un desorden fisiológico. La definición tampoco incluye la predisposición a enfermedades o condiciones, ni rasgos de personalidad cuando éstos no sean síntomas de un desorden fisiológico o mental. Tampoco incluye desventajas ambientales, culturales o económicas tales como la pobreza, falta de educación o antecedentes penales. Igualmente, la edad avanzada, por sí misma, no se considera una discapacidad. Sin embargo, varias condiciones asociadas con la edad avanzada tales como pérdida auditiva, osteoporosis y artritis constituirían discapacidades bajo la ADA. Véase 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.2(h). En este sentido, aunque alguno de estos factores mencionados pueda limitar sustancialmente una actividad principal de la vida de una persona, dicha limitación no se considerará una discapacidad protegida por la ADA. Por ejemplo, una persona que no sabe leer debido a la falta de enseñanza no sería considerada una persona con discapacidad conforme la ADA, ya que la falta de educación no se clasifica como una discapacidad. Véase 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.2(j).

<sup>608</sup> 42 U.S.C. § 12102(1)(A).

<sup>609</sup> 42 U.S.C. § 12102(1)(B)(C).

<sup>610</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(h)(2). El “impedimento físico o mental” no incluye la homosexualidad o bisexualidad, el travestismo, el transexualismo, la pedofilia, el exhibicionismo, el voyeurismo, los trastornos de identidad de género que no sean resultado de una discapacidad física, el juego compulsivo, la cleptomanía, la piromanía o los trastornos por abuso de sustancias psicoactivas resultantes del uso actual de drogas ilegales. Véase 29 C.F.R. § 1630.3(d).



mental debe limitar sustancialmente al menos una actividad principal de la vida<sup>611</sup> (lo que incluye la operación de funciones corporales principales).<sup>612</sup>

La reglamentación conforme a ADA define la “actividad principal de la vida” como aquella actividad básica que la persona promedio en la población en general puede realizar con poca o ninguna dificultad.<sup>613</sup> Para que se considere una actividad principal de la vida no tiene que cumplir con el estándar antes impuesto por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos de ser una actividad de importancia central a la vida diaria.<sup>614</sup> Generalmente, se entenderá que una discapacidad “limita sustancialmente”<sup>615</sup> la habilidad de un individuo de ejecutar una actividad principal de la vida cuando limite sustancialmente su capacidad de ejecutarla en comparación a la mayoría de las personas de la población general,<sup>616</sup> o cuando sustancialmente limite su ejecución en manera, condición o duración en comparación a la mayoría de las personas en la población general.<sup>617</sup> Por ejemplo, un individuo quien por una

---

<sup>611</sup> 42 U.S.C. § 12102(2). “Actividades principales de la vida” incluye, pero sin limitarse a, auto-cuidado, completar tareas manuales, ver, escuchar, comer, dormir, caminar, pararse, levantar objetos, doblarse, hablar, respirar, aprender, leer, concentrarse, pensar, comunicarse y trabajar. Véase 42 U.S.C. § 12102(2)(A). El historial legislativo añade a este listado la interacción con otros, actividad sexual, escribir, tomar, masticar, tragar, alcanzar y la aplicación de coordinación motora fina. Véase *House Committee on Labor and Education Report on HR 3195*, pág. 11 (Junio 23, 2008).

<sup>612</sup> 42 U.S.C. § 12102(2)(B). Las funciones corporales principales incluidas como “actividades principales de la vida” incluyen, pero no se limitan a, las funciones del sistema inmunológico, el crecimiento celular normal, las funciones digestivas, intestinales, de la vejiga, neurológicas, cerebrales, respiratorias, circulatorias, endocrinas y reproductivas. Las regulaciones de la ADA añaden las funciones de los órganos de los sentidos, funciones de la piel, funciones genitourinarias, cardiovasculares, hemáticas, linfáticas y musculoesqueléticas. Véase 74 Fed. Reg. 48,440, 29 C.F.R. § 1630.2(h)(2)(G)(1).

<sup>613</sup> *Id.*

<sup>614</sup> Véase 42 U.S.C. § 12101 note (b)(4) (rechazando los estándares a estos efectos enunciados en *Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc. v. Williams*, 534 U.S. 184 (2002)). Véase, además, 29 C.F.R. § 1630.2(i)(2).

<sup>615</sup> Las regulaciones bajo la ADA establecen que el término “limita sustancialmente” se interpretará de forma amplia a favor de una cobertura expansiva, en la medida permitida por las disposiciones de la ADA. Véase 29 C.F.R. §1630.2(j)(i).

<sup>616</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(j)(1)(ii).

<sup>617</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(j)(4). Se entenderá igualmente que una discapacidad afecta sustancialmente una actividad principal de la vida cuando la misma limite por completo la habilidad de una persona de realizar una actividad principal de la vida. En este sentido, por ejemplo, se considera que un individuo cuyas piernas están paralizadas está sustancialmente limitado en la actividad principal de la vida de caminar. 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.2 (j).

discapacidad solo pueda caminar por cortos periodos de tiempo (duración), se considera que está sustancialmente limitado en la actividad principal de la vida de caminar.<sup>618</sup> Consideraciones de hechos sobre la condición, manera o duración incluyen, entre otras, la dificultad, esfuerzo o tiempo requerido para realizar la actividad; el dolor experimentado; la duración por la cual puede realizarse; la forma en que una discapacidad afecta la operación de una función corporal mayor; y/o los efectos negativos del régimen de tratamiento/medicamentos.<sup>619</sup>

A tenor con las regulaciones bajo la ADA, la determinación sobre si una discapacidad limita sustancialmente una actividad principal de la vida requiere un análisis individualizado.<sup>620</sup> En este sentido, el análisis de fondo a realizarse puede tomar en consideración factores tales como: (1) la naturaleza y severidad de la discapacidad, (2) la duración real o estimada de la discapacidad y (3) el efecto permanente o a largo plazo, o el efecto esperado, o resultante de la discapacidad.<sup>621</sup> Por ejemplo, una fractura en una pierna se considera una discapacidad de corta duración que como regla general no está protegida por la ADA. Sin embargo, si como resultado de la fractura el individuo queda con una cojera permanente, se deberá evaluar dicho “impacto” para determinar si la discapacidad es una sustancialmente limitante.<sup>622</sup> En la determinación de qué constituye una limitación sustancial a una actividad no se deberán tomar en consideración los efectos de mejoría o mitigación producidos por medicamentos o dispositivos de tratamiento, salvo aquellos efectos producidos por espejuelos o lentes de contacto.<sup>623</sup>

---

<sup>618</sup> 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.2 (j).

<sup>619</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(j)(4)(ii).

<sup>620</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(j)(1)(iv).

<sup>621</sup> 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.2 (j).

<sup>622</sup> *Id.*

<sup>623</sup> 42 U.S.C. § 12102(4)(E)(ii) & (iii).

Las regulaciones de la ADA establecen que, en cuanto a la actividad principal de la vida de trabajar, solo se analizará si un individuo con discapacidad está sustancialmente limitado para realizarla, en la medida en que el individuo no esté sustancialmente limitado de realizar otra actividad principal de la vida.<sup>624</sup> Por ejemplo, si un individuo es ciego, y por ende está sustancialmente limitado en la actividad principal de la vida de ver, no será necesario analizar si el individuo está también sustancialmente limitado en la actividad principal de trabajar.<sup>625</sup> Existen tres factores a considerar para determinar si la limitación en la actividad principal de trabajar es una “sustancial”. Estos son: (1) el área geográfica a la que el individuo tiene acceso razonable; (2) el trabajo para el cual el individuo fue descualificado por su discapacidad, y el número y tipo de trabajos que requieren entrenamiento, conocimiento y habilidades similares, dentro del área geográfica, para los cuales el individuo tampoco estaría cualificado; y/o (3) el trabajo para el cual el individuo fue descalificado por su discapacidad, y el número y tipo de trabajos que no requieren entrenamiento, conocimiento y habilidades similares, dentro del área geográfica, para los cuales el individuo tampoco estaría cualificado por razón de su discapacidad. Las regulaciones aclaran que el hecho de que un individuo no pueda realizar un trabajo particular para un patrono o que no pueda realizar un trabajo especializado o profesión que requiera habilidades o talento extraordinario, no supone que el individuo esté sustancialmente limitado en la actividad principal de trabajar.<sup>626</sup> En este sentido, un individuo que no puede ser piloto de una aerolínea comercial debido a una leve discapacidad visual, pero que puede

---

<sup>624</sup> 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.2 (j).

<sup>625</sup> *Id.*

<sup>626</sup> *Id.*

ser copiloto de una aerolínea comercial o piloto para un servicio de mensajería, no estaría sustancialmente limitado en la actividad principal de la vida que es trabajar.<sup>627</sup>

En lo que respecta a las condiciones episódicas o en remisión, éstas no necesariamente serán consideradas discapacidades a tenor con la ADA salvo que limiten sustancialmente una actividad principal de la vida cuando estén activas.<sup>628</sup> Sobre la duración de una condición para ser considerada una “discapacidad” bajo la definición de la ADA, las regulaciones posteriores a la enmienda realizada al referido estatuto en 2008 aclaran, contrario a lo previamente establecido en decisiones judiciales, que una condición cuyos efectos duren menos de seis (6) meses podría ser considerada como una que limita sustancialmente una actividad principal de la vida.<sup>629</sup> Sin embargo, condiciones temporales, no crónicas de corta duración, con poco o ningún impacto a largo plazo o permanente, no se consideran usualmente discapacidades. Ejemplos de estas son fracturas de extremidades, esguinces en ligamentos o articulaciones, conmoción cerebral, apendicitis o influenza, entre otras.<sup>630</sup>

Las regulaciones a tenor con la ADA incluyen una lista no taxativa de discapacidades que limitan sustancialmente una actividad principal de la vida. Entre las discapacidades incluidas se encuentran: la sordera, la cual limita sustancialmente la audición; la ceguera, la cual limita sustancialmente la visión; una discapacidad intelectual,<sup>631</sup> la cual limita sustancialmente la función cerebral; la ausencia parcial o total de extremidades o las

---

<sup>627</sup> *Id.*

<sup>628</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(j)(1)(vii). Por ejemplo, condiciones recurrentes tales como cáncer en remisión o trastornos convulsivos, las cuales pueden tener largos periodos de inactividad interrumpidos por brotes graves, estarían protegidas como una discapacidad actual limitante si sustancialmente limitan alguna actividad principal de la vida durante el brote.

<sup>629</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(j)(1)(ix).

<sup>630</sup> 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.2(j).

<sup>631</sup> En el pasado denominada retraso mental.

discapacidades de movilidad que requieren el uso de una silla de ruedas, las cuales limitan sustancialmente la función musculoesquelética; el autismo, el cual limita sustancialmente la función cerebral; el cáncer, el cual limita sustancialmente el crecimiento celular normal; y el trastorno depresivo mayor, el trastorno bipolar, el trastorno de estrés postraumático, el trastorno obsesivo-compulsivo y la esquizofrenia, los cuales limitan sustancialmente la función cerebral.<sup>632</sup>

### **b. Récord o historial de una discapacidad protegida**

Una persona que posea un historial o récord de una discapacidad física o mental que limite sustancialmente una actividad principal de su vida en comparación con la mayoría de las personas en el población general podría ser considerada una persona con discapacidad protegida bajo la ADA.<sup>633</sup> Esta protección se extiende a personas con historial de una condición la cual limita sustancialmente una actividad principal de la vida como también a personas con historial de haber sido clasificados erróneamente como que padecían una condición aun cuando no la tenían (por ejemplo, una persona erróneamente considerada como que sufre un trastorno de aprendizaje).<sup>634</sup> Para estar protegido bajo esta categoría, no es necesario que exista una discapacidad actual, pero la condición de la cual el individuo tiene historial debe ser una que calificaría como un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una actividad principal de la vida si el individuo la tuviera actualmente.<sup>635</sup>

---

<sup>632</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(j)(3)(iii).

<sup>633</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(k).

<sup>634</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(k)(1).

<sup>635</sup> Véase 29 C.F.R. § 1630.2(k)(2), estableciendo que los principios articulados en el párrafo (j) de la sección 1630.2, sobre la determinación de si una discapacidad limita o no sustancialmente una actividad principal de la vida, aplican igualmente al hacer esta determinación en cuanto a la condición de la cual el individuo tiene el historial.

**c. Ser percibido como que se tiene un impedimento**

Una persona que no tenga un impedimento físico o mental actual que le limite sustancialmente una actividad principal de la vida, y que tampoco tenga un historial o récord de dicho impedimento, podría reclamar la protección de la ADA si sufre una acción adversa en su empleo debido a una discapacidad actual o percibida, independientemente de que dicha discapacidad le limite o no, o sea percibida como que sustancialmente limita, una actividad principal de su vida.<sup>636</sup> Es decir, un individuo podría cumplir con la definición de “ser considerado como” discapacitado bajo la ADA en las siguientes circunstancias: (1) el individuo tiene una discapacidad que no es sustancialmente limitante pero que es percibida por la entidad cubierta como tal; (2) el individuo posee una discapacidad que solo es sustancialmente limitante debido a las actitudes o reacciones de otros en relación a esa discapacidad; y (3) el individuo no tiene una discapacidad sustancialmente limitante, pero su patrono u otra entidad cubierta considera que sí la tiene.<sup>637</sup>

Un ejemplo del primer caso sería un empleado con hipertensión controlada, a quien su patrono le asigna un trabajo menos exigente basándose en miedos infundados de que el individuo podría sufrir un ataque al corazón.<sup>638</sup> En cuanto al segundo caso, un empleado que sufre de una condición que periódicamente provoca un movimiento involuntario de la cabeza, pero que no limita sus actividades principales de la vida, y contra quien el patrono toma una acción adversa basándose en las reacciones negativas de sus clientes al interactuar con el empleado, tendría una causa de acción por discriminación bajo la modalidad aquí discutida. Por último, si un patrono despidió a un empleado basándose en un rumor infundado de que el

---

<sup>636</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(l)(1).

<sup>637</sup> 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.2(l).

<sup>638</sup> *Id.*

empleado padece del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), aun cuando el empleado no padezca discapacidad alguna, el patrono estaría incurriendo en la tercera modalidad de discrimen enumerada.<sup>639</sup>

Es preciso mencionar que, luego de las enmiendas de 2008 realizadas a la ADA, no es necesario ser considerado como significativamente limitado para que la discapacidad percibida sea protegida bajo la ADA,<sup>640</sup> salvo que la condición sea percibida como, o de hecho sea, transitoria o menor.<sup>641</sup> Por lo que, el hecho de que la discapacidad en cuestión sea transitoria y menor constituye una defensa disponible a las entidades cubiertas por la ADA.

## 2. Individuo cualificado

El próximo paso en el análisis una vez un individuo cumple con alguna de las tres categorías de “discapacidad” antes mencionadas, es el determinar si dicho individuo es un “individuo cualificado” a tenor con las disposiciones de la ADA.<sup>642</sup> En este análisis, las regulaciones bajo la ADA requieren que se completen dos pasos. El primero de éstos es determinar si la persona posee los requisitos de educación, experiencia, destrezas y demás requisitos relacionados al puesto de trabajo que la persona ocupa o desea ocupar.<sup>643</sup> Solo en caso de que se cumpla con este primer requisito, se pasará a considerar si, con o sin acomodo razonable, la persona puede realizar las funciones esenciales del puesto que ocupa o desea ocupar.<sup>644</sup> Al igual que bajo el estatuto local, las disposiciones de la ADA otorgan consideración al juicio de los patronos sobre cuáles funciones se consideran esenciales.<sup>645</sup> En

---

<sup>639</sup>

*Id.*

<sup>640</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(l)(1).

<sup>641</sup> 42 U.S.C. § 12102(3)(B); 29 C.F.R. § 1630.15(f).

<sup>642</sup> Véase 29 C.F.R. § 1630.2(m).

<sup>643</sup> *Id.* Véase, además, *Flaherty v. Entergy Nuclear Operations, Inc.*, 946 F.3d 41 (1st Cir. 2019) (estableciendo que un empleado no estaba cualificado para el puesto de oficial de seguridad y por tanto no podía establecer un caso *prima facie* de discrimen en el empleo).

<sup>644</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(m).

<sup>645</sup> 42 U.S.C. § 12111(8).

este sentido, la descripción escrita del puesto, preparada con anterioridad al proceso de búsqueda de candidatos, se considerará evidencia de cuáles funciones son esenciales para el puesto.<sup>646</sup>

Sobre lo que se considera una función “esencial”, las regulaciones de la ley establecen que serán funciones esenciales aquellas que sean fundamentales, y no marginales, al puesto que se ocupa o se desea ocupar.<sup>647</sup> Igualmente, las regulaciones establecen varios parámetros para determinar lo que se considera una función esencial.<sup>648</sup> En primer lugar, una función puede considerarse esencial porque el puesto existe precisamente para realizar dicha función<sup>649</sup> (por ejemplo, pilotear una avión en el caso de un piloto, o viajar en caso de un asistente de vuelo).<sup>650</sup> También, la función será esencial cuando el número de empleados disponibles para ejecutar dicha función sea limitado,<sup>651</sup> o cuando la función envuelva un alto grado de especialidad y la persona sea contratada por su pericia.<sup>652</sup> De forma consistente, los tribunales han decidido que la asistencia regular y predecible es una función esencial para la mayoría de los puestos de trabajo.<sup>653</sup>

---

<sup>646</sup> *Id.*

<sup>647</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(n)(1).

<sup>648</sup> *Id.*

<sup>649</sup> *Id.*

<sup>650</sup> Véase *Stern v. St. Anthony's Health Center*, 788 F.3d 276 (7th Cir. 2015) (el psicólogo principal debe tener memoria a corto plazo); *Abram v. Fulton County Government*, 598 Fed. Appx. 672 (11th Cir. 2015) (la recepcionista debe permanecer en la recepción); *Myers v. Knight Protective Service, Inc.*, 774 F.3d 1246 (10th Cir. 2014) (el guardia de seguridad debe poder reaccionar rápidamente a situaciones peligrosas); *Appel v. Inspire Pharmaceuticals, Inc.*, 428 Fed. Appx. 279, 24 A.D. Cas. (BNA) 1411, 112 Fair Empl. Prac. Cas. (BNA) 799 (5th Cir. 2011) (el gerente de territorio debe poder para viajar a las oficinas de los médicos).

<sup>651</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(n)(1)(ii).

<sup>652</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(n)(1)(iii).

<sup>653</sup> Véase *Bethscheider v. Westar Energy*, 820 Fed. Appx. 749, 2020 A.D. Cas. (BNA) 260636 (10th Cir. 2020); *Punt v. Kelly Servs.*, 862 F.3d 1040, 1051 (10th Cir. 2017); *Williams v. AT&T Mobility Services LLC*, 847 F.3d 384, 33 A.D. Cas. (BNA) 385 (6th Cir. 2017); *E.E.O.C. v. Ford Motor Co.*, 782 F.3d 753, 761–63 (6th Cir. 2015); *Rios v. Department of Educ.*, 351 Fed. Appx. 503 (2d Cir. 2009); *Miller v. University of Pittsburgh Medical Center*, 350 Fed. Appx. 727 (3d Cir. 2009).



La determinación sobre cuáles funciones se consideran esenciales a un puesto constituye una determinación de hechos que debe realizarse caso a caso.<sup>654</sup> En cuanto a las alternativas disponibles para probar que una función es esencial se encuentran, pero sin limitarse a: (1) el propio juicio o criterio del patrono; (2) descripciones de trabajo por escrito preparadas con anterioridad a la promoción del puesto o proceso de entrevistas; (3) la cantidad de tiempo dedicada a realizar la función; (4) las consecuencias de no requerir que el empleado desempeñe la función; (5) los términos del convenio colectivo; (6) la experiencia laboral de antiguos titulares del mismo puesto; y (7) la experiencia laboral de empleados actuales en trabajos similares.<sup>655</sup>

Por otro lado, un individuo con una discapacidad quien no pueda ejercer las funciones esenciales de su puesto debido a una discapacidad actual o con historial de ella, la cual limite sustancialmente una actividad principal de la vida, podría aun ser un individuo cualificado bajo la ADA si, al otorgársele un acomodo razonable, éste pudiese realizar las funciones esenciales del puesto.<sup>656</sup> En otras palabras, en dichas circunstancias la entidad cubierta tiene el deber de proveer acomodo razonable al individuo, siempre y cuando dicho acomodo no suponga una carga onerosa para la entidad cubierta.<sup>657</sup> Ahora bien, las regulaciones aclaran que, aquel individuo que rechace un acomodo, ayuda, servicio, oportunidad o beneficio que sea razonable, y que sea necesario para permitir al individuo ejecutar las funciones esenciales de su puesto, y que como resultado de dicho rechazo éste no pueda ejecutar dichas tareas, no

---

<sup>654</sup> 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.2 (n).

<sup>655</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(n)(3).

<sup>656</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(m).

<sup>657</sup> Véase 29 C.F.R. § 1630.2(o)(4). El deber de una entidad cubierta de proveer acomodo razonable a un individuo cualificado se extiende a aquellos individuos que cumplen con la definición de discapacidad en su modalidad de discapacidad actual o en su modalidad de tener historial o récord de dicha discapacidad. Las regulaciones bajo ADA excluyen de tener que proporcionar acomodo razonable a individuos que cumplen con la definición solamente basado en la modalidad de “percibido” o “considerado” como discapacitado. *Id.*

se considerará un individuo cualificado bajo la ADA.<sup>658</sup> Para una discusión sobre el deber de proveer acomodo razonable, véase la sección V.B.3.d. de estas Guías.

**a. Usuarios actuales de drogas ilegales no son individuos cualificados bajo la ADA**

Los usuarios actuales de drogas ilegales no se consideran “individuos cualificados” bajo la ADA.<sup>659</sup> Para propósitos de esta exclusión, se consideran drogas ilegales aquellas sustancias controladas según definidas en las Clasificaciones I-V de la sección 202 de la ley federal conocida como *Controlled Substances Act*,<sup>660</sup> que no son consumidas con una receta válida.<sup>661</sup> Esto significa que se considera “uso ilegal de drogas” tanto el uso de drogas propiamente ilegales tales como la cocaína, como también el uso de drogas sin receta.<sup>662</sup> Por lo que, un patrono podrá legalmente despedir o denegar empleo a personas que utilicen drogas ilegalmente, por razón de dicho uso.<sup>663</sup>

La exclusión de la protección bajo la ADA aplica únicamente a acciones laborales discriminatorias basadas en el uso ilegal de drogas.<sup>664</sup> Sin embargo, esta exclusión no aplica a quienes han completado con éxito, o están participando actualmente, de un programa rehabilitación de drogas supervisado, siempre y cuando el individuo no esté usando drogas actualmente.<sup>665</sup> La exclusión provista por la ADA tampoco aplica a aquellos individuos

---

<sup>658</sup> 29 C.F.R. § 1630.9(e). Véase *Yovtcheva v. City of Philadelphia Water Dept.*, 518 Fed.Appx. 116 (3rd Cir. 2013) (aunque la oferta del departamento de acueductos de la ciudad a una química analítica que supuestamente experimentó problemas de salud en el laboratorio debido a la exposición a un solvente específico, de proporcionarle una mascarilla de cara completa para protección mientras trabajaba, no fue un acomodo razonable porque le provocó claustrofobia y ataques de pánico, la empleada no era una “persona cualificada” bajo ADA porque se negó a probar la mascarilla de media cara que se le ofreció como alternativa; la oferta del departamento de suministrar una mascarilla de media cara fue una alternativa de “acomodo razonable”).

<sup>659</sup> 42 U.S.C. § 12114(a), 12210(a); 29 C.F.R. §1630.3(a).

<sup>660</sup> 21 U.S.C § 812.

<sup>661</sup> 29 C.F.R. § 1630.3(a).

<sup>662</sup> 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.3.

<sup>663</sup> *Id.*

<sup>664</sup> 42 U.S.C. § 12114(a), § 12210(a).

<sup>665</sup> 42 U.S.C. § 12114(b), § 12210(b).

erróneamente considerados usuarios.<sup>666</sup> En el caso de exusuarios que completaron o se encuentran en proceso de completar un programa de rehabilitación, la entidad cubierta podrá adoptar o administrar garantías o procedimientos razonables, tal como la realización de pruebas, para constatar que dichos individuos no están utilizando drogas ilegales actualmente,<sup>667</sup> o que su uso pasado no es tan reciente como para razonablemente concluir que el problema de drogas en el empleado es uno persistente.<sup>668</sup> También, ciertos patronos tales como agencias de ley y orden, podrían imponer estándares de cualificación para empleo que excluyan a individuos con historial de consumo ilegal de drogas, siempre y cuando puedan demostrar que dicho estándar está relacionado al empleo y es consistente con la necesidad de la organización.<sup>669</sup>

#### **b. Discrimen por asociación**

Las protecciones conferidas bajo la ADA a individuos cualificados se extienden a aquellas personas asociadas a individuos cualificados con una discapacidad de conformidad con dicho estatuto. La ADA prohíbe a entidades cubiertas “excluir o de otra forma negar trabajo o beneficios a una persona cualificada debido a la discapacidad conocida de una persona con la que se sabe que la persona cualificada tiene una relación o asociación”.<sup>670</sup> El historial legislativo aclara que esta protección aplica a aquellos empleados o aspirantes a empleo quienes tengan una asociación a una persona discapacitada bajo la definición de la

---

<sup>666</sup> *Id.*

<sup>667</sup> *Id.*

<sup>668</sup> Véase *Alicea Battle v. ASEM de P.R.*, *supra*; *Figueroa v. Fajardo*, 1 F. Supp. 2d 117 (D.P.R. 1998).

<sup>669</sup> 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.3.

<sup>670</sup> 42 U.S.C. § 12112(b)(4) (traducción suplida). Véase 29 C.F.R. § 1630.8; *Graves v. Brandstar, Inc.*, 67 F.4th 1117 (11th Cir. 2023) (confirmando sentencia sumaria en contra de la reclamación de discrimen por asociación cuando empleado fue despedido por causa de ausencias y no ofreció ninguna prueba además de la proximidad temporal entre el deterioro de salud de su padre y su despido); *Gogel v. Kia Motors Mfg. of Georgia, Inc.*, 967 F.3d 1121, 1138 n.15 (11th Cir. 2020) (*en banc*) (“Aunque la proximidad temporal entre la conducta protegida y la acción laboral adversa puede establecer pretexto cuando se combina con otras pruebas, la proximidad temporal por sí sola es insuficiente”) (traducción suplida).

ADA.<sup>671</sup> Por ejemplo, un aspirante a empleo quien divulga con el potencial patrono durante el proceso de reclutamiento que tiene un familiar con una discapacidad y el patrono se niega a contratarlo porque cree que el aspirante se ausentará con frecuencia o se irá temprano para cuidar de su familiar, tendría una causa de acción de discrimen por asociación bajo las disposiciones de la ADA.<sup>672</sup> Esta protección no se limita a aquellos que tengan una relación familiar con el individuo discapacitado, sino que se extiende a relaciones sociales, de negocio u otro tipo de relación o asociación.<sup>673</sup> Por ejemplo, un empleado quien realiza trabajo voluntario con pacientes de VIH y su patrono lo despide por temor a que el empleado se contagie, tendría igualmente una causa de acción de discrimen por asociación.<sup>674</sup>

Ahora bien, la obligación de un patrono de proporcionar acomodo razonable no cobija a un solicitante o empleado solo por el hecho de ser asociado con una persona discapacitada. Dicho deber solo opera con relación a solicitantes o empleados cualificados con discapacidad. Así, por ejemplo, un empleado no tendría derecho a una modificación en su horario de trabajo como acomodo para poder cuidar a un cónyuge discapacitado.<sup>675</sup>

### 3. ¿Qué constituye “discrimen” bajo la ADA?

La ADA y su reglamentación incluye una lista no taxativa de actos que se consideran discrimen.<sup>676</sup> En primer lugar, se considerará discrimen el acto de limitar, segregar o clasificar a un empleado de forma que afecte adversamente sus oportunidades de empleo o su estatus

---

<sup>671</sup> Véase 56 Fed Reg 35726-01, 35747 (1991).

<sup>672</sup> *Id.*

<sup>673</sup> 29 C.F.R. § 1630.8.

<sup>674</sup> Véase 56 Fed Reg 35726-01, 35747 (1991).

<sup>675</sup> *Id.*

<sup>676</sup> Véase 42 U.S.C. § 12112; 29 C.F.R. § 1630.4(b).

a base de su discapacidad.<sup>677</sup> También, se considerará un acto discriminatorio el participar en un contrato o acuerdo (como un convenio colectivo, un acuerdo con una agencia de empleo, o una póliza de seguro grupal, entre otros) que tenga el efecto de someter a un empleado o solicitante cualificado con una discapacidad de una entidad cubierta al discrimen prohibido bajo las disposiciones de la ADA.<sup>678</sup> Por otro lado, el uso de estándares, criterios o métodos de administración, no relacionados al trabajo o consistentes con las necesidades de negocio, que tienen el efecto de discriminar a base de una discapacidad o de perpetuar el discrimen, también se considera un acto prohibido discriminatorio bajo las disposiciones regulatorias de la ADA.<sup>679</sup>

Asimismo, serán actos de discrimen prohibidos aquellos perpetuados contra un empleado o aspirante a empleo por la asociación o relación de éste con una persona discapacitada bajo la ADA.<sup>680</sup> Además, una entidad cubierta podría incurrir en actos de

---

<sup>677</sup> 29 C.F.R. § 1630.5. Véase *Vande Zande v. State of Wis. Dept. of Admin.*, 44 F.3d 538 (7<sup>th</sup> Cir. 1995) (funcionarios estatales no violaron la ADA al reclasificar a una empleada estatal parapléjica como trabajadora a tiempo parcial durante su estancia en casa mientras se curaban las úlceras por presión relacionadas con su discapacidad, en ausencia de prueba de que la empleada sufrió algún daño o perjuicio como resultado de su clasificación); *Rizzo v. Children's World Learning Centers, Inc.*, 173 F.3d 254 (5<sup>th</sup> Cir. 1999) (el descenso de una empleada con discapacidad auditiva en un centro de cuidado infantil, al retirarla de sus tareas como conductora de autobús y asignarla a trabajar en la cocina, se basó únicamente en su discapacidad, a pesar de que el centro argumentó que conducir no era una parte esencial de sus funciones y que sus decisiones de personal se debieron a otras razones específicas del trabajo en el centro).

<sup>678</sup> 29 C.F.R. § 1630.6. Véase *Eckles v. Consolidated Rail Corp.*, 94 F.3d 1041 (7<sup>th</sup> Cir. 1996) (la ADA no requiere como “acomodo razonable” acciones que violen un sistema de antigüedad legítimo a expensas de los derechos de otros empleados según un convenio colectivo); *Parker v. Metropolitan Life Ins. Co.*, 121 F.3d 1006 (6<sup>th</sup> Cir. 1997) (la ADA no prohíbe que una aseguradora distinga o diferencie entre distintas discapacidades); *Ford v. Schering-Plough Corp.*, 145 F.3d 601 (3<sup>rd</sup> Cir. 1998) (la disparidad en los beneficios de seguro del patrono para discapacidades mentales y físicas no violó la ADA; aunque el plan diferenciaba entre tipos de discapacidades, cada empleado tuvo la oportunidad de unirse al mismo plan con el mismo programa de cobertura, de manera que cada empleado recibió un trato igualitario).

<sup>679</sup> 29 C.F.R. § 1630.7.

<sup>680</sup> 29 C.F.R. § 1630.8. Véase *Erdman v. Nationwide Ins. Co.*, 582 F.3d 500 (3<sup>rd</sup> Cir. 2009) (la disposición de discrimen por asociación bajo la ADA no exige que un patrono proporcione a un empleado sin discapacidad un acomodo razonable para permitirle cuidar a una persona discapacitada con la que el empleado esté asociado; la disposición de asociación busca prohibir estereotipos y suposiciones infundadas contra empleados que se asocian con personas discapacitadas); *Hartog v. Wasatch Academy*, 129 F.3d 1076 (10<sup>th</sup> Cir. 1997) (la ADA permite al patrono imponer medidas disciplinarias o despedir a un empleado no discapacitado cuyo familiar o asociado discapacitado, debido a su discapacidad, representa una amenaza directa para el lugar de trabajo del empleado).

discrimen si falla en proveerle acomodo razonable a un empleado o solicitante de empleo con un impedimento actual conforme con la ADA, o con historial de dicho impedimento,<sup>681</sup> o si le niega oportunidades de empleo a estas personas basado en la necesidad de la entidad cubierta de realizar acomodos razonables.<sup>682</sup>

Por otro lado, será un acto discriminatorio el que una entidad cubierta utilice estándares de calificación, pruebas de empleo u otros criterios de selección (no relacionados al puesto de trabajo ni consistentes con la necesidad de la empresa) que excluyan o tiendan a excluir a una persona con discapacidad o a una clase de personas con discapacidad, por motivo de su discapacidad,<sup>683</sup> o que falle en seleccionar y administrar pruebas de la manera más efectiva para asegurar que, cuando se administre una prueba a un solicitante de empleo o empleado con una discapacidad, los resultados de la prueba reflejen con precisión las habilidades, aptitudes u otros factores del solicitante o empleado que la prueba pretende medir, en lugar de reflejar la discapacidad de dicho empleado o solicitante.<sup>684</sup>

**a. Limitar, segregar o clasificar con efecto discriminatorio**

Las entidades cubiertas bajo la ADA no pueden limitar las oportunidades de empleo de individuos cualificados con discapacidades basándose en estereotipos o mitos sobre la

---

<sup>681</sup> 29 C.F.R. § 1630.9(a). Véase *Dinse v. Carlisle Foodservice Products Inc.*, 541 Fed.Appx. 885 (10th Cir. 2013) (la solicitud de una computadora portátil hecha por el empleado a su patrono, para trabajar desde su hogar mientras se recuperaba de una cirugía programada, no fue lo suficientemente específica para poner al patrono en aviso de que el empleado necesitaba un acomodo razonable por razón de discapacidad, de manera que activara el proceso interactivo a tenor con la ADA; es la solicitud de acomodo razonable de un empleado lo que activa el deber del patrono bajo la ADA de participar en el proceso interactivo, no el mero conocimiento por el patrono de la discapacidad).

<sup>682</sup> 29 C.F.R. § 1630.9(b).

<sup>683</sup> 29 C.F.R. § 1630.10. Véase *Allmond v. Akal Sec., Inc.*, 558 F.3d 1312 (11th Cir. 2009); *E.E.O.C. v. Exxon Corp.*, 202 F.3d 755 (5th Cir. 2000) (una compañía petrolera que buscaba excluir a exadictos rehabilitados de ciertos trabajos sensibles a la seguridad, bajo el argumento de que el requisito de un historial libre de drogas estaba relacionado con el trabajo, debía demostrar, según la ADA, que las personas con antecedentes de consumo de drogas representaban una amenaza directa para la salud o seguridad de otro).

<sup>684</sup> 29 C.F.R. § 1630.11.

discapacidad del individuo.<sup>685</sup> En términos generales, la prohibición de “limitar, segregar o clasificar” a un empleado o aspirante a empleo a base de su discapacidad, de manera que afecte negativamente sus oportunidades de empleo o su estatus, se aplica con relación a los procesos de reclutamiento, contratación, promoción, despidos, salarios, capacitaciones, y cualquier otro término, condición o privilegio de empleo.<sup>686</sup> Por ejemplo, constituye una violación a estas disposiciones el que un patrono limite las tareas de un empleado con discapacidad basándose en presunciones sobre lo que es mejor para el individuo o sobre las habilidades del empleado con dicha discapacidad.<sup>687</sup> Asimismo, sería una violación de estas disposiciones que un patrono adopte un programa separado de ascensos para empleados con discapacidades, asumiendo que los empleados con discapacidades no están interesados o son incapaces de realizar determinados trabajos.<sup>688</sup> De igual forma, denegar empleo a un solicitante o empleado con una discapacidad basándose en miedos generalizados sobre la seguridad de una persona con dicha discapacidad, o en suposiciones generalizadas sobre la tasa de ausentismo de una persona con esa discapacidad, constituye un acto prohibido bajo las disposiciones de la ADA.<sup>689</sup>

La prohibición aquí aludida también busca asegurar que los empleados con discapacidades tengan acceso a cualquier cobertura de plan de salud provista a los demás

---

<sup>685</sup> 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.5.

<sup>686</sup> 42 U.S.C. § 12112(a). Véase 29 C.F.R. § 1630.4 (incluye una lista más exhaustiva de otros términos, condiciones y privilegios de empleo).

<sup>687</sup> 56 Fed. Reg. 35726, 35746 (1991). Véase *Spears v. Louisiana College*, 2023 WL 2810057 (5th Cir. 2023) (denegando solicitud de sentencia sumaria instada contra la jefa del departamento de educación física de una universidad que fue descendida de su puesto de trabajo después de sufrir cáncer y someterse a una histerectomía; se sostuvo que el conflicto entre la evidencia que demostraba que aún podía desempeñar su trabajo como docente y la explicación de la universidad de que la consideraba demasiado enferma para enseñar planteó una cuestión genuina sobre si la universidad articuló una razón legítima no discriminatoria).

<sup>688</sup> 56 Fed. Reg. 35726, 35746 (1991).

<sup>689</sup> *Id.*

empleados de una entidad cubierta.<sup>690</sup> Asimismo, no viola la ADA el que entidades cubiertas ofrezcan pólizas de seguro que limiten a un número específico de años la cubierta de determinados procedimientos o tratamientos. Por ejemplo, si la cubierta de un plan médico incluye cinco transfusiones de sangre al año a todos los empleados cubiertos, no será discriminatorio ofrecer dicha cubierta a un empleado con hemofilia quien requiera más de cinco transfusiones anuales.<sup>691</sup> De forma similar, aquellas políticas de licencias o planes de beneficios que al aplicarse afecten negativamente a un individuo discapacitado, no se considerarán contrarias a la ADA siempre y cuando dichas políticas o planes sean aplicadas de manera uniforme a todos los empleados. Por ejemplo, la decisión de reducir los días acumulados bajo la licencia de enfermedad a todos los empleados no violaría las disposiciones de la ADA, aun cuando la reducción de dicho beneficio impacte negativamente a una persona con discapacidad.<sup>692</sup>

**b. Contrato o asociación con efecto discriminatorio**

Por su parte, el lenguaje contenido en la prohibición a una entidad cubierta de “participar en cualquier contrato o acuerdo” con el efecto de sujetar los empleados o aspirantes a empleo a actos discriminatorios, persigue prohibir que un patrono o entidad cubierta participe en una relación contractual que tenga efectos discriminatorios contra sus propios empleados con relación a algún término, condición o privilegio de empleo.<sup>693</sup> Esta prohibición aplica a una entidad cubierta, con respecto a sus propios solicitantes de empleo o empleados, independientemente de si la entidad cubierta ofreció o inició la relación

---

<sup>690</sup>

*Id.*

<sup>691</sup>

29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.5.

<sup>692</sup>

*Id.*

<sup>693</sup>

29 C.F.R. § 1630.6.



contractual, o de si la entidad cubierta aceptó el contrato o accedió a la relación.<sup>694</sup> En otras palabras, la prohibición establecida en esta disposición busca enfatizar que un patrono cuyos empleados prestan servicios a otros, al igual que un patrono cuyos empleados reciben servicios, debe asegurarse de que dichos empleados no sean discriminados a base de su discapacidad.<sup>695</sup> Por ejemplo, en el caso de un representante de servicios con enanismo quien trabaja para una compañía de fotocopiadoras, esta última estaría obligada a proporcionar un escalón al empleado como acomodo razonable que le permita realizar las reparaciones necesarias. Sin embargo, el patrono no vendría obligado a realizar cambios estructurales a locales inaccesibles de sus clientes con tal de acomodar a su empleado.<sup>696</sup> Las regulaciones aclaran que una entidad cubierta no es responsable de las acciones discriminatorias de la otra parte o partes del contrato que solo afecten a los empleados o solicitantes de empleo de esa otra parte.<sup>697</sup>

Por otro lado, una entidad cubierta no puede eludir las obligaciones impuestas bajo la ADA a través del otorgamiento de un contrato.<sup>698</sup> Por ejemplo, una entidad cubierta no puede evadir su responsabilidad de proporcionar acomodo razonable, a través de una relación contractual. Para ilustrar esta situación, las guías interpretativas bajo la ley proveen el siguiente ejemplo: supongamos que un patrono contrata a una empresa para que ofrezca capacitaciones a sus empleados.<sup>699</sup> Cualquier responsabilidad de proporcionar un acomodo razonable a un empleado con una discapacidad protegida por la ADA pertenece al patrono, incluso si contrata a otra empresa para que provea los servicios de capacitación. Por lo tanto,

---

<sup>694</sup>

*Id.*

<sup>695</sup>

29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.6.

<sup>696</sup>

*Id.*

<sup>697</sup>

*Id.*

<sup>698</sup>

*Id.*

<sup>699</sup>

*Id.*

si la empresa contratada planifica llevar a cabo las capacitaciones en un lugar inaccesible para dicho empleado, será el patrono quien tiene el deber de proporcionar un acomodo razonable a éste, salvo el acomodo suponga una carga onerosa.<sup>700</sup>

### c. Discrimen por asociación

La disposición que prohíbe el discrimen por asociación, por su parte, protege a un empleado o aspirante a empleo, a quien se asocie con una persona con discapacidad, y como consecuencia de dicha asociación, el individuo sufra una acción adversa de empleo. Por ejemplo, esta disposición prohíbe a un patrono excluir a un solicitante de empleo basado en suposiciones infundadas sobre la frecuencia con la que el individuo se ausentará debido a la necesidad de cuidado de su familiar o relacionado discapacitado. Sin embargo, se ha interpretado que dicha disposición no limita a los patronos de, una vez el aspirante a empleo se convierte en empleado, despedir al empleado si el historial de ausencias refleja la inhabilidad del empleado de satisfacer los estándares de asistencia del patrono.<sup>701</sup> Además, los tribunales han interpretado que, bajo esta disposición, un empleado podría tener derecho a indemnización cuando un patrono busque evitar incurrir en costos asociados con el tratamiento de la condición médica de un familiar de un empleado.<sup>702</sup>

---

<sup>700</sup> 56 Fed. Reg. 35726, 35747 (1991).

<sup>701</sup> Véase *Overley v. Covenant Transport, Inc.*, 178 Fed. Appx. 488 (6th Cir. 2006) (exempleada no fue despedida por la discapacidad de su hija; no tenía derecho a un horario de trabajo modificado para poder cuidar de su hija, ni a faltar a un turno sin una justificación, independientemente de si estaba asociada con una persona con discapacidad); *Spencer v. FEI, Incorporated*, 725 Fed. Appx. 263 (5th Cir. 2018) (patrono ofreció razones legítimas y no discriminatorias para despedir al empleado, cuya esposa tenía una enfermedad terminal del hígado, y, por lo tanto, en ausencia de prueba sobre pretexto, el patrono no discriminó al empleado por la discapacidad de su esposa en violación de la ADA; el patrono despidió a cinco de sus 35 empleados tras la caída en las ventas, e incluyó varias razones no económicas para despedir al empleado, como su falta de productividad, la tardanza en la finalización de proyectos y la falta de confianza de la gerencia en él).

<sup>702</sup> *Dewitt v. Proctor Hosp.*, 517 F.3d 944 (7th Cir. 2008) (existían controversias sobre hechos materiales en cuanto a si el patrono, parcialmente auto-asegurado, estuvo motivado a despedir a la empleada por discrimen por asociación, por la preocupación por los altos costos del cuidado médico del esposo de la empleada, lo que impidió dictar sentencia sumariamente en contra de la empleada).

Los tribunales federales han resuelto que, para establecer un caso *prima facie* de discrimen por asociación, el demandante debe probar: (1) que cumple con los requisitos de educación, experiencia y habilidad para ocupar el puesto; (2) que sufrió una acción adversa en el empleo; (3) que el patrono conocía sobre su relación con una persona discapacitada; y (4) que la acción adversa de empleo ocurrió bajo circunstancias conducentes a inferir razonablemente que la discapacidad de la persona relacionada fue un factor determinante en la acción adversa por parte del patrono.<sup>703</sup>

**d. Fallar en proveer acomodo razonable<sup>704</sup>**

Fallar en proveer acomodo razonable a un solicitante o empleado cualificado con una discapacidad constituye discrimen bajo la ADA. El estatuto y sus regulaciones definen un “acomodo razonable” como “[c]ualquier modificación o ajuste en el proceso de solicitud de empleo que permita a una persona cualificada con una discapacidad ser considerada para el puesto”, “modificaciones o ajustes en el entorno de trabajo, o en la manera o circunstancias en las que el puesto... se ejecuta habitualmente, que permitan a una persona cualificada realizar las funciones esenciales de dicho puesto”, o “modificaciones o ajustes que permitan a un empleado con una discapacidad de una entidad cubierta disfrutar de beneficios y privilegios laborales en igualdad de condiciones que los demás”.<sup>705</sup>

Es importante destacar que la obligación de proveer acomodo razonable de un patrono o entidad cubierta protege a aquellos individuos discapacitados cualificados, lo que

---

<sup>703</sup> *Sutherland v. Global Equipment Co., Inc.*, 789 Fed.Appx. 156, 161 (11th Cir. 2019) (citando a *Wascara v. City of S. Miami*, 257 F.3d 1238, 1242 (11th Cir. 2001)); *Grimes v. Wal-Mart Stores Tex., L.L.C.*, 505 Fed. Appx. 376, 380 (5th Cir. 2013).

<sup>704</sup> La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) aprobó unas guías de cumplimiento en cuanto al deber de proveer acomodo razonable. Las mismas incluyen múltiples ejemplos de acomodos razonables bajo la ADA. Véase *Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the Americans with Disabilities Act*, 10/ 17/2002.

<sup>705</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(o)(1) (traducción nuestra).

supone que el individuo cumple en primer lugar con los criterios de habilidades, educación y demás criterios de elegibilidad para el puesto que ocupa o solicita.<sup>706</sup>

Ejemplos de acomodados razonables a tenor con las regulaciones de la ADA incluyen: hacer accesibles las instalaciones físicas; reestructurar los puestos de trabajo distribuyendo las funciones marginales; modificar los horarios de trabajo; reubicación del empleado a un puesto vacante cuando el acomodo no pueda realizarse en el puesto ocupado; adquirir o modificar equipos, dispositivos, exámenes, materiales de adiestramiento o políticas de la empresa; proveer lectores o intérpretes cualificados, entre otras acciones similares.<sup>707</sup> En el caso de individuos con historial de una discapacidad cubierta bajo la ADA, ejemplos de acomodados razonables incluyen la concesión de licencias sin sueldo<sup>708</sup> o cambios en el horario para poder acudir a citas médicas de seguimiento.<sup>709</sup>

El deber de realizar acomodados razonables bajo la ADA no conlleva que la entidad cubierta elimine funciones esenciales del puesto,<sup>710</sup> así como tampoco debe imponerle una carga onerosa a la entidad cubierta.<sup>711</sup> Un acomodo se considera una carga onerosa cuando resulta en una dificultad o costo significativo en relación con ciertas consideraciones específicas. Dichas consideraciones incluyen la naturaleza y costo del acomodo; los recursos

---

<sup>706</sup> 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.9.

<sup>707</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(o)(2).

<sup>708</sup> Véase *Echevarria v. AstraZeneca Pharmaceutical LP*, 856 F.3d 119, 33 A.D. Cas. (BNA) 673 (1st Cir. 2017) (puntualizando que una licencia sin sueldo puede constituir un acomodo razonable en algunas circunstancias, y que la determinación de si dicha licencia es razonable dependerá de los hechos de cada caso).

<sup>709</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(k)(3).

<sup>710</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(o), (p). Véase, e.g., *Belgrave v. Publix Super Market, Inc.*, 2023 WL 3477790 (11th Cir. 2023), cert. denied, 144 S. Ct. 510, (2023) (se confirmó sentencia sumaria en contra de las reclamaciones por acomodo razonable, despido por discapacidad y represalia de un empleado de supermercado que no podía realizar las funciones esenciales de mezclar y mover la masa en la línea de pasteles, sosteniendo que, en cuanto a los acomodados, un patrono no está obligado a reasignar funciones esenciales); *Mobley v. St. Luke's Health System, Inc.*, 53 F.4th 452 (8th Cir. 2022) (la cantidad de teletrabajo solicitada como acomodo era incompatible con la función esencial de supervisión en persona); *Ehlers v. University of Minnesota*, 34 F.4th 655, 2022 A.D. Cas. (BNA) 172972, 402 Ed. Law Rep. 593 (8th Cir. 2022) (no es necesario ofrecer como acomodo un descanso de hablar con los clientes cuando la función esencial era hablar con los clientes).

<sup>711</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(o)(4).

económicos de la facilidad o facilidades particulares de la entidad, envueltas en la provisión del acomodo; los recursos económicos de la entidad cubierta, el número de empleados, y el número, tipo y localización de sus facilidades; el tipo de operación u operaciones de la entidad cubierta; y el impacto del acomodo en la operación de la facilidad, incluyendo, por un lado, el impacto en la capacidad de otros empleados para realizar sus funciones y por otro lado, el impacto en la capacidad de la facilidad para llevar a cabo sus negocios.<sup>712</sup>

Las regulaciones bajo la ADA establecen que una entidad cubierta debe proveer acomodo razonable en tres aspectos del empleo: (1) en el proceso de solicitud;<sup>713</sup> (2) en el entorno de trabajo o en la forma o circunstancias en las que el puesto se desempeña usualmente,<sup>714</sup> y (3) en cuanto a los beneficios y privilegios laborales según disfrutados por otros empleados sin discapacidad similarmente situados.<sup>715</sup> Es importante recordar que dicha protección aplica a aquellos individuos con una discapacidad actual o con historial de una discapacidad protegida bajo la ADA,<sup>716</sup> pero no a aquellos individuos considerados erróneamente como discapacitados.<sup>717</sup> Además, es necesario resaltar que el deber de un patrono de proveer acomodo razonable se extiende a cualquier empleado (o solicitante de empleo) cualificado, independientemente de su clasificación, ya sea empleado a tiempo completo, a tiempo parcial o en periodo probatorio.<sup>718</sup>

Las regulaciones y la jurisprudencia interpretativa emitidas de conformidad con la ADA aclaran la extensión de este deber. En primer lugar, la obligación de proveer acomodo

---

<sup>712</sup> 29 C.F.R. § 1630.2 (p).

<sup>713</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(o)(1)(i).

<sup>714</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(o)(1)(ii).

<sup>715</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(o)(1)(iii).

<sup>716</sup> 29 C.F.R. §§ 1630.2(h)(3), 1630.9(e).

<sup>717</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(j)(2).

<sup>718</sup> *Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the Americans with Disabilities Act*, 10/17/2002.

razonable no se extiende a proveer ajuste o modificaciones que son principalmente para el beneficio personal del individuo con discapacidad; el ajuste o modificación debe ser relacionado al trabajo, es decir, debe ayudar al empleado a realizar las tareas de un trabajo particular.<sup>719</sup> Se considerará que el acomodo o ajuste es un artículo personal que el patrono no está obligado a proveer cuando dicho artículo asista al individuo en sus tareas diarias, tanto en el empleo como fuera de este.<sup>720</sup> Por ejemplo, un patrono por lo general no está obligado a proveer a sus empleados con una discapacidad, sillas de ruedas, espejuelos o prótesis.<sup>721</sup> Ahora bien, el suministro de artículos puede ser requerido como un acomodo razonable cuando estos artículos estén específicamente diseñados o sean necesarios para satisfacer necesidades relacionadas con el trabajo en lugar de necesidades personales.<sup>722</sup> Un patrono, por ejemplo, podría tener que proporcionar a una persona con una discapacidad visual unas gafas específicamente diseñadas para permitirle usar los monitores de las computadoras de la oficina, pero que no sean necesarias fuera de la oficina.<sup>723</sup>

Por otro lado, aun cuando la reestructuración de un puesto es una alternativa de acomodo razonable disponible, el patrono no está obligado a modificar las funciones esenciales del puesto, o a reducir los estándares de producción, para acomodar las necesidades de un empleado o solicitante con discapacidad.<sup>724</sup> Entre las modificaciones que conlleva la reestructuración de un puesto se encuentra la relocalización o redistribución de

---

<sup>719</sup> 56 Fed. Reg. 35726, 35747.

<sup>720</sup> *Id.*

<sup>721</sup> *Id.*

<sup>722</sup> *Id.*

<sup>723</sup> *Id.*

<sup>724</sup> *Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the Americans with Disabilities Act*, 10/17/2002.

funciones marginales del puesto y la alteración de cuándo y/o cómo se realiza una función, esencial o marginal.<sup>725</sup>

Las regulaciones y guías interpretativas aclaran que, como norma general, el individuo discapacitado es quien tiene el deber de informar al patrono sobre su necesidad de un acomodo razonable.<sup>726</sup> Sin embargo, el patrono podrá preguntar a un empleado con una discapacidad conocida, que esté experimentando dificultades en el desempeño de su trabajo debido a dicha discapacidad, sobre su necesidad de un acomodo razonable.<sup>727</sup> Cuando la necesidad del acomodo no sea obvia, el patrono podrá solicitar al individuo que proporcione documentación que respalde la necesidad del acomodo antes de concederlo.<sup>728</sup>

En cuanto a la forma de realizar la solicitud de acomodo razonable, el individuo o su representante<sup>729</sup> debe dejarle saber al patrono que necesita un ajuste o cambio en el trabajo por una razón relacionada a una condición médica.<sup>730</sup> La solicitud de acomodo puede realizarse utilizando lenguaje sencillo y no es necesario hacer referencia a la ADA o utilizar la frase “acomodo razonable”.<sup>731</sup> Por ejemplo, un empleado que le dice a su supervisor “necesito seis semanas libres para recibir tratamiento por un problema de la espalda” estaría realizando una solicitud de acomodo razonable.<sup>732</sup> Asimismo, un empleado nuevo quien le informa a su supervisor que su silla de ruedas no cabe debajo del escritorio en su oficina, también estaría realizando una solicitud de acomodo razonable. No es necesario que la

---

<sup>725</sup>

*Id.*

<sup>726</sup>

29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.9.

<sup>727</sup>

*Id.*

<sup>728</sup>

*Id.*

<sup>729</sup>

Las guías interpretativas aclaran que la solicitud de acomodo razonable puede realizarla un familiar, amigo, profesional de la salud o representante a nombre del individuo con la discapacidad. Véase *Id.* en la pág. 5.

<sup>730</sup>

*Id.* en la pág. 4.

<sup>731</sup>

*Id.*

<sup>732</sup>

*Id.*

solicitud de acomodo se realice por escrito, es suficiente con que la misma se realice de forma verbal.<sup>733</sup> El patrono podrá solicitarle al empleado que complete un formulario o que someta su solicitud de forma escrita, pero en ningún caso podrá ignorar la solicitud inicial del empleado.<sup>734</sup>

Una vez que un empleado o solicitante cualificado solicite un acomodo razonable, el patrono debe iniciar un proceso interactivo con dicha persona. Este proceso interactivo es un procedimiento informal que el patrono debe emprender con el individuo cualificado que necesita el acomodo, con el objetivo de identificar las limitaciones específicas que impone la discapacidad en el desempeño del trabajo y los posibles acomodos razonables que podrían ayudar al individuo a superar dichas limitaciones.<sup>735</sup> Es importante destacar que la solicitud de acomodo razonable constituye el primer paso en el proceso interactivo entre el patrono y el empleado y no garantiza que dicha solicitud será concedida. En ocasiones, el patrono deberá determinar si la condición médica del individuo es una discapacidad bajo la ADA, antes de atender los méritos de la solicitud de acomodo.<sup>736</sup>

Las regulaciones y guías interpretativas han establecido cuatro pasos para orientar a los patronos en el manejo del proceso interactivo. Primero, el patrono debe analizar el puesto de trabajo particular, identificando su propósito y las funciones esenciales que conlleva.<sup>737</sup> Segundo, el patrono debe consultar con el individuo discapacitado para determinar las

---

<sup>733</sup> *Id.* en la pág. 5.

<sup>734</sup> *Id.*

<sup>735</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(o)(3). En situaciones en las que un patrono no proporciona un acomodo razonable (y la “carga onerosa” no puede ser utilizada como defensa válida) el hecho de que el patrono haya participado en un proceso interactivo puede servir como evidencia de un esfuerzo de “buena fe”. Este esfuerzo podría proteger al patrono de tener que pagar daños punitivos y ciertos daños compensatorios. Véase 42 U.S.C. § 1981a(a)(3) (1994).

<sup>736</sup> *Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the Americans with Disabilities Act*, 10/17/2002.

<sup>737</sup> 56 Fed. Reg. 35726-01, 35748.



limitaciones laborales específicas que le impone su discapacidad y cómo éstas podrían superarse mediante un acomodo razonable.<sup>738</sup> En tercer lugar, en consulta con el individuo a ser acomodado, el patrono debe identificar posibles acomodados y evaluar la efectividad de cada uno en permitir que el individuo realice las funciones esenciales del puesto. Finalmente, el patrono deberá seleccionar e implementar el acomodo que sea más adecuado para ambas partes, considerando la preferencia del empleado o solicitante de empleo a ser acomodado.<sup>739</sup> Aunque las regulaciones establecen que el patrono debe considerar la preferencia del empleado o solicitante de empleo en relación al método de acomodo a ser concedido, el patrono no está obligado a escoger el mismo.<sup>740</sup> El acomodo razonable escogido no tiene que ser el mejor acomodo posible, siempre que sea suficiente para satisfacer las necesidades relacionadas con el trabajo de la persona que recibe el acomodo.<sup>741</sup>

Por su parte, las disposiciones de la ADA sobre acomodo razonable también prohíben que un patrono niegue oportunidades de empleo a un solicitante o empleado que, aun teniendo una discapacidad, esté cualificado para el puesto, basándose en la necesidad de proporcionar un acomodo razonable.<sup>742</sup> Esto significa que un patrono no puede evadir su obligación de ofrecer un acomodo razonable al preferir contratar a una persona sin discapacidad con el propósito de evitar los costos asociados con el acomodo. De hecho, el historial legislativo aclara el alcance de esta disposición al establecer que, aun cuando un patrono no venga obligado a proporcionar un acomodo razonable debido a que supondría

---

<sup>738</sup> *Id.*

<sup>739</sup> *Id.*

<sup>740</sup> Véase 56 Fed. Reg. 35,726 (1991); *Jennings v. Towers Watson*, 11 F.4th 335 (5th Cir. 2021); *D'Onofrio v. Costco Wholesale Corporation*, 964 F.3d 1014 (11th Cir. 2020), cert. denied, 141 S. Ct. 1435 (2021); *Keen v. Merck Sharp & Dohme Corp.*, 819 Fed. Appx. 423 (7th Cir. 2020); *Mitchell v. Pilgrim's Pride Corporation*, 817 Fed. Appx. 701, (11th Cir. 2020).

<sup>741</sup> 56 Fed. Reg. 35726-01, 35748.

<sup>742</sup> 42 U.S.C. § 12112(b)(5)(B).

una carga onerosa, éste no puede rechazar a un solicitante dispuesto a hacer sus propios arreglos.<sup>743</sup>

**e. Estándares de cualificación, pruebas de empleabilidad o criterios de selección con efectos discriminatorios**

Será considerado un acto discriminatorio que una entidad cubierta utilice estándares de cualificación, pruebas de empleo u otros criterios de selección que no estén relacionados con el puesto de trabajo ni sean consistentes con la necesidad de la empresa, y que excluyan o tiendan a excluir a una persona con discapacidad o a un grupo de personas con discapacidad, por razón de su discapacidad.<sup>744</sup> Este lenguaje representa otro esfuerzo por evitar que los patronos tomen decisiones sobre personas con discapacidades basándose en estereotipos o concepciones erradas. El historial legislativo de la ADA establece tres disposiciones fundamentales que buscan asegurar que los criterios de elegibilidad a un puesto se construyan de forma tal que permitan medir la capacidad *real* de un solicitante para desempeñarlo. Estas disposiciones son: (1) el requisito de que las personas con discapacidades no sean descalificadas por su incapacidad de realizar funciones no esenciales de un puesto; (2) el requisito de que cualquier criterio de selección que excluya o tienda a excluir a una persona con discapacidad sea relevante para el puesto y coherente con la necesidad del negocio; y (3) el requisito de proporcionar acomodos razonables para ayudar a las personas con discapacidades a cumplir con los criterios legítimos.<sup>745</sup>

---

<sup>743</sup> S. Rep. No. 101-116 a la pág. 37.

<sup>744</sup> 29 C.F.R. § 1630.10.

<sup>745</sup> S. Rep. No. 101-116 en la pág. 37.

**f. Selección y administración de exámenes con efecto discriminatorio**

Por último, las disposiciones de la ADA identifican como una práctica discriminatoria el fallar en seleccionar y administrar pruebas de empleo en la manera más efectiva para asegurar que las mismas producen resultados que miden con precisión las habilidades laborales de la persona discapacitada.<sup>746</sup> Según aclaran las regulaciones de la ADA, esta disposición, junto con el deber de proveer acomodo razonable, obliga al patrono o entidad cubierta a administrar pruebas de empleo a solicitantes o empleados con discapacidades que limiten sus habilidades sensoriales, manuales o del habla, de tal forma que no requieran el uso de las habilidades afectadas por el impedimento,<sup>747</sup> a menos que el propósito del examen sea precisamente medir esas habilidades limitadas.<sup>748</sup> En este sentido, como regla general, se considera una práctica discriminatoria administrar un examen escrito a un individuo que ha informado previamente al patrono que padece de dislexia y no puede leer.<sup>749</sup> Ahora bien, un patrono sí podría requerirle a un empleado o solicitante con dislexia que tome un examen escrito si la habilidad de leer es precisamente la que el examen busca evaluar. No obstante, los resultados de dicha prueba no podrán ser utilizados para excluir al individuo discapacitado, a menos que la habilidad evaluada sea necesaria para realizar las funciones esenciales del puesto ocupado o solicitado, y no exista un acomodo razonable que permita al individuo realizar dicha función, o el que exista resulte demasiado oneroso para el patrono.<sup>750</sup>

En este sentido, la ADA permite que los patronos utilicen pruebas y criterios que tiendan a excluir o de otra forma denieguen beneficios laborales a personas discapacitadas si

---

<sup>746</sup> 42 U.S.C. § 12112(b)(7).

<sup>747</sup> 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.11.

<sup>748</sup> *Id.*

<sup>749</sup> *Id.*

<sup>750</sup> *Id.*

el patrono puede establecer que: (1) el criterio en cuestión es uno relacionado al trabajo, (2) el criterio en cuestión es consistente con las necesidades del negocio y (3) la tarea o trabajo no se puede realizar mediante un acomodo razonable.<sup>751</sup> También, dichas pruebas y criterios excluyentes de empleados o solicitantes de empleo con discapacidad podrán ser utilizadas válidamente por el patrono cuando éste pueda establecer que la prueba o criterio es necesaria para prevenir una amenaza directa<sup>752</sup> a la salud o seguridad del propio individuo discapacitado o de otros empleados.<sup>753</sup> Una “amenaza directa” se define como un riesgo significativo a la salud o seguridad de otros que no puede ser eliminado o reducido a través de un acomodo razonable.<sup>754</sup> Las regulaciones bajo la ADA añaden a dicha definición el riesgo a la salud o seguridad del propio empleado o solicitante discapacitado.<sup>755</sup> Por ejemplo, un patrono no estaría obligado a contratar a un individuo discapacitado con narcolepsia, quien frecuentemente y de forma inesperada pierde la conciencia, para un trabajo de carpintería cuyas funciones esenciales requieren el uso de sierras eléctricas y otro equipo peligroso, cuando no existe un acomodo que reduzca o elimine el riesgo.<sup>756</sup>

En la determinación sobre si un individuo representa una amenaza directa, los factores a considerarse son: (1) la duración del riesgo; (2) la naturaleza y severidad del potencial daño; (3) la probabilidad de que el potencial daño ocurra; y (4) la inminencia del

---

<sup>751</sup> 29 C.F.R. § 1630.15(b)(1).

<sup>752</sup> El Tribunal Supremo de los Estados Unidos estableció una distinción entre una “amenaza directa” como defensa que puede presentar un patrono bajo la ADA, y un estándar de seguridad, el cual un demandante debe probar que puede cumplir como parte de demostrar que es una “persona cualificada con una discapacidad” bajo la ADA. *Albertson's, Inc. v. Kirkingburg*, 526 U.S. 1049, 119 S. Ct. 1354 (1999) (el patrono tiene derecho de establecer estándares de seguridad de acuerdo con la necesidad empresarial y no está obligado a cumplir con los requisitos de “amenaza directa”).

<sup>753</sup> 42 U.S.C. § 12113(b); 29 C.F.R. §§ 1630.2(r), 1630.10(b).

<sup>754</sup> 42 U.S.C. § 12111(3); 29 C.F.R. § 1630.2(r).

<sup>755</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(r).

<sup>756</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(r).

potencial daño.<sup>757</sup> La determinación de que una persona representa una “amenaza directa” debe basarse en una evaluación individualizada de su capacidad actual para realizar de manera segura las funciones esenciales del puesto.<sup>758</sup> A tenor con las regulaciones bajo la ADA, dicha evaluación debe basarse en un juicio médico razonable apoyado en el conocimiento médico más actualizado y/o en la mejor evidencia objetiva disponible,<sup>759</sup> y no en percepciones subjetivas, miedos irracionales, actitudes condescendientes o estereotipos.<sup>760</sup> Evidencia relevante a estos efectos puede incluir insumo del propio individuo discapacitado, la experiencia del individuo discapacitado en posiciones similares previas, y la opinión de médicos, consejeros de rehabilitación o terapeutas físicos experimentados en la discapacidad particular envuelta y/o con conocimiento directo del caso del individuo discapacitado.<sup>761</sup>

Los temores generalizados sobre los riesgos del entorno laboral, como lo sería el exacerbado de una discapacidad a causa del estrés, no pueden ser utilizados por el patrono para descalificar a una persona discapacitada. Por ejemplo, una firma de abogados no podría excluir a un solicitante de empleo con historial de una enfermedad mental discapacitante, basándose en el temor generalizado de que el estrés de intentar convertirse en socio de la firma podría ocasionarle una recaída.<sup>762</sup> Un patrono tampoco podrá basarse en temores

---

<sup>757</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(r). Véase *Hutton v. Elf Atochem North America, Inc.*, 273 F.3d 884 (9th Cir. 2001) (confirmando sentencia sumaria desestimando reclamación por despido bajo el Título I de ADA de un operador de equipo, utilizado para la producción, almacén y transferencia de acabado de cloro, quien era diabético. El Tribunal sostuvo que los problemas del habla causados por los repetidos episodios diabéticos del demandante representaban una amenaza directa cuando su trabajo implicaba cargar cloro desde tanques a vagones de tren utilizando bombas y mangueras con alarmas. El tribunal razonó que la duración del riesgo persistía mientras él desempeñara el trabajo, las potenciales consecuencias eran catastróficas, la probabilidad de ocurrencia era menor pero impredecible, y la inminencia del riesgo era desconocida).

<sup>758</sup> 29 C.F.R. § 1630.2(r).

<sup>759</sup> *Id.*

<sup>760</sup> 56 Fed. Reg. 35,726-01, 35,745.

<sup>761</sup> *Id.*

<sup>762</sup> *Id.*

generalizados sobre riesgos de la persona discapacitada durante una evacuación u otra emergencia, para tomar la decisión de excluir a dicha persona discapacitada.<sup>763</sup>

#### 4. Exámenes e indagaciones médicas bajo la ADA

Como regla general, la ADA prohíbe que un patrono realice indagaciones de índole médica a un individuo discapacitado, en la etapa previa a la contratación.<sup>764</sup> En específico, las disposiciones de la ADA prohíben que un patrono realice preguntas a un solicitante con relación a su discapacidad o a la naturaleza e intensidad de la misma, o que requiera al aspirante de empleo someterse a un examen médico.<sup>765</sup> En dicha etapa, una entidad cubierta solo podrá realizar indagaciones sobre la habilidad del solicitante de realizar las funciones relacionadas al puesto,<sup>766</sup> pero no podrá formular las preguntas en términos de la discapacidad.<sup>767</sup> Por ejemplo, un patrono podrá preguntar al solicitante de empleo si posee licencia de conducir en caso de que dicha función sea una esencial al puesto, pero no podrá preguntarle si tiene una discapacidad visual.<sup>768</sup> Asimismo, un patrono tampoco podrá preguntarle al solicitante de empleo sobre la frecuencia con la que necesitará ausentarse debido a la discapacidad, pero sí podrá aclararle los requisitos de asistencia del puesto e indagar sobre su capacidad para cumplirlos.<sup>769</sup>

De igual forma, el patrono puede solicitar al aspirante que describa o demuestre cómo, con o sin acomodo razonable, éste puede realizar las funciones asociadas al puesto.<sup>770</sup>

---

<sup>763</sup>

*Id.*

<sup>764</sup> 42 U.S.C. §12112(d); 29 C.F.R. § 1630.13(a).

<sup>765</sup> 42 U.S.C. §12112(d).

<sup>766</sup> *Id.*; 29 C.F.R. §1630.14.

<sup>767</sup> 56 Fed. Reg. 35726-01, 35750.

<sup>768</sup> 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.13(a).

<sup>769</sup> 29 C.F.R. pt. 1630 app. § 1630.14(a).

<sup>770</sup> 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.14(a). Las regulaciones aclaran que aquel patrono que requiera al solicitante de empleo demostrar cómo realizaría las funciones relacionadas al puesto, debe proveer el acomodo razonable necesario por el solicitante para realizar dichas funciones, o en su defecto, debe permitirle explicar cómo, con o sin acomodo, este realizaría las funciones del puesto. *Id.*

Por ejemplo, un patrono podría solicitarle a un aspirante quien tenga una sola pierna, y quien esté solicitando a un puesto como reparador de lavadoras a domicilio, que demuestre o explique cómo, con o sin acomodo razonable, podría bajar unas escaleras hacia un sótano cargando sus herramientas.<sup>771</sup> Nada bajo la ADA impide al patrono preguntar al solicitante sobre su habilidad de realizar funciones marginales, sin embargo, éste no deberá rehusar contratar al solicitante basándose en la inhabilidad de este último de realizar las funciones marginales del puesto deseado.<sup>772</sup>

Tras realizar una oferta de empleo a un solicitante, las disposiciones de la ADA permiten al patrono condicionar la misma a que el solicitante apruebe ciertos exámenes médicos, siempre que los mismos sean un requerimiento general a todos los solicitantes del puesto a ocuparse y siempre que se mantenga la confidencialidad de los documentos generados durante el proceso, los cuales deben ser guardados en archivos confidenciales separados y tratados como un expediente médico confidencial.<sup>773</sup> Los resultados del examen realizado deben utilizarse por el patrono de acuerdo con lo establecido en la ADA. Las regulaciones establecen que los exámenes médicos realizados tras el aspirante recibir una oferta condicional de empleo no necesitan estar relacionados con el puesto de trabajo o ser consistentes con la necesidad del negocio.<sup>774</sup> Sin embargo, los criterios utilizados para evaluar la información obtenida de los exámenes sí deben cumplir con estos dos requerimientos.<sup>775</sup>

---

<sup>771</sup> 56 Fed. Reg. 35726-01, 35750.

<sup>772</sup> *Id.*

<sup>773</sup> 42 U.S.C. § 12112(d)(3).

<sup>774</sup> 29 C.F.R. § 1630.14 (b)(3).

<sup>775</sup> *Id.*

Por otro lado, una entidad cubierta por la ADA podrá requerirle a un empleado que se someta a exámenes o indagaciones médicas, siempre y cuando dichos requerimientos estén relacionados al trabajo y sean consistentes con la necesidad de la empresa.<sup>776</sup> La información obtenida durante dicho proceso con relación a la condición o historial del empleado debe ser recopilada y mantenida en formularios separados y en archivos médicos separados, tratados como un expediente médico confidencial, sujeto a ciertas excepciones enumeradas en la ADA.<sup>777</sup> También, una entidad cubierta podrá realizar exámenes médicos voluntarios, incluyendo historiales médicos voluntarios, que formen parte de un programa de salud disponible para los empleados en su lugar de trabajo, como también podrá realizar consultas sobre la capacidad del empleado para realizar funciones relacionadas a su puesto.<sup>778</sup> Las regulaciones bajo la ADA establecen lo que constituye un programa de salud de empleados voluntario, válido conforme con dicha ley federal.<sup>779</sup>

## 5. Prohibición de represalias

La ADA también prohíbe que se tomen represalias contra una persona que se oponga a cualquier acto o práctica discriminatoria prohibida bajo dicha ley, o contra una persona que presente una queja, demanda o cargo de discrimen por discapacidad o que testifique, asista o participe de cualquier manera en una investigación, procedimiento o vista conforme con la ADA.<sup>780</sup> Los tribunales han interpretado que para establecer un caso de discrimen por represalias bajo la ADA, el demandante debe probar que: (1) incurrió en una conducta

---

<sup>776</sup> 42 U.S.C. §12112(d)(4)(A); 29 C.F.R. § 1630.14 (c).

<sup>777</sup> 42 U.S.C. §12112(d)(4)(C). Las excepciones a la confidencialidad de la información médica recopilada bajo la ADA son: (1) información compartida con supervisores sobre restricciones laborales o acomodos razonables necesarios; (2) información proporcionada al personal de primeros auxilios en caso de que la discapacidad requiera tratamiento de emergencia; y (3) información entregada a funcionarios gubernamentales que investigan el cumplimiento de las disposiciones de la ADA por parte de los patronos. *Id.*

<sup>778</sup> 42 U.S.C. §12112(d)(4)(B).

<sup>779</sup> Véase 29 C.F.R. § 1630.14(d).

<sup>780</sup> 42 U.S.C. § 12203 (a).



protegida; (2) fue objeto de una acción adversa en el empleo; y (3) que la acción adversa de empleo está causalmente ligada a la conducta protegida.<sup>781</sup> Además, será ilegal coaccionar, intimidar, amenazar o interferir con cualquier individuo en el ejercicio o disfrute de cualquier derecho otorgado o protegido por la ADA, o debido a que haya ejercido o disfrutado de dicho derecho, o por haber ayudado o alentado a otro individuo en el ejercicio o disfrute del mismo.<sup>782</sup>

## 6. Actividades específicas permitidas bajo la ADA

Las regulaciones a tenor con la ADA establecen ciertas actividades permitidas para garantizar un equilibrio justo entre la protección de los derechos de las personas con discapacidad y las necesidades operativas de las entidades cubiertas.

En primer lugar, bajo las disposiciones de la ADA, las organizaciones religiosas tienen la facultad de dar preferencia en el empleo a individuos de una religión particular para desempeñar roles relacionados con sus actividades.<sup>783</sup> Sin embargo, estas entidades no pueden discriminar a individuos cualificados basándose en su discapacidad, siempre que éstos cumplan con los requisitos religiosos permitidos por la organización.<sup>784</sup>

En cuanto a la regulación del alcohol y las drogas, las entidades cubiertas pueden prohibir el uso ilegal de drogas y el consumo de alcohol en el lugar de trabajo.<sup>785</sup> También pueden exigir que los empleados no se encuentren bajo la influencia de alcohol ni participen en el uso ilegal de drogas mientras están en el trabajo.<sup>786</sup> Además, estas entidades tienen el

---

<sup>781</sup> Véase *Brader v. Biogen Inc.*, 983 F.3d 39 (1st Cir. 2020); *Rivera-Rivera v. Medina & Medina, Inc.*, 898 F.3d 77, 94 (1st Cir. 2018); *Wright v. CompUSA, Inc.*, 352 F.3d 472 (1st Cir. 2003) (un demandante bajo la ADA no necesita tener éxito en su reclamación de discrimen por incapacidad para presentar una reclamación por represalias; la solicitud de acomodo razonable es una actividad protegida).

<sup>782</sup> 42 U.S.C. § 12203 (b).

<sup>783</sup> 29 C.F.R. § 1630.16(a).

<sup>784</sup> *Id.*

<sup>785</sup> 29 C.F.R. § 1630.16(b)(1).

<sup>786</sup> 29 C.F.R. § 1630.16(b)(2).

derecho de aplicar estándares uniformes de desempeño y comportamiento a todos los empleados, incluso si el desempeño insatisfactorio está relacionado con el uso de drogas o el alcohol.<sup>787</sup> En cuanto a los empleados en industrias reguladas, las entidades deben cumplir con los estándares establecidos por las agencias gubernamentales pertinentes.<sup>788</sup>

Así también, las pruebas para identificar el uso ilegal de drogas no se consideran exámenes médicos bajo la ADA.<sup>789</sup> En este sentido, los resultados de dichas pruebas podrían ser utilizados por el patrono para imponer medidas disciplinarias.<sup>790</sup> Por otro lado, las entidades cubiertas también tienen la capacidad de imponer restricciones o prohibiciones sobre el consumo de tabaco en el lugar de trabajo sin que esto constituya una violación a la ADA.<sup>791</sup>

En lo que respecta a enfermedades infecciosas, si una persona padece una de estas enfermedades susceptible de ser transmitida a través del manejo de alimentos<sup>792</sup> y el riesgo de transmisión no puede eliminarse mediante un acomodo razonable, la entidad puede optar por no asignar a dicha persona a trabajos que impliquen manejo de alimentos,<sup>793</sup> o por no contratarlo en caso de que se trate de un solicitante de empleo.<sup>794</sup> Sin embargo, si se trata de un empleado, la entidad debe considerar la posibilidad de reasignarlo a un puesto disponible que no envuelva el manejo de alimentos y para el cual esté cualificado.<sup>795</sup>

---

<sup>787</sup> 29 C.F.R. § 1630.16(b)(4).

<sup>788</sup> 29 C.F.R. § 1630.16(b)(5).

<sup>789</sup> 29 C.F.R. § 1630.16(c).

<sup>790</sup> *Id.*

<sup>791</sup> 29 C.F.R. § 1630.16(d).

<sup>792</sup> La ADA le impone al Secretario del Departamento de Salud y Servicios Humanos federal el deber de preparar una lista, y actualizar la misma anualmente, de las enfermedades infecciosas susceptibles de ser transmitidas a través del manejo de comida. *Véase* 29 C.F.R. § 1630.16(e).

<sup>793</sup> 29 C.F.R. § 1630.16(e).

<sup>794</sup> 29 C.F.R. pt. 1630 app. §1630.16(e).

<sup>795</sup> *Id.*

Finalmente, en cuanto a seguros de salud, vida y otros beneficios, las entidades cubiertas pueden clasificar y administrar riesgos de seguros de conformidad con la ley estatal. También tienen la opción de establecer y administrar planes de beneficios que se ajusten a las leyes estatales, siempre que estas actividades no se utilicen para evadir los propósitos de la ADA.<sup>796</sup>

## 7. Esquema probatorio en una reclamación de discrimen por razón de impedimento

Una persona que alegue discrimen en el empleo puede probar su caso mediante evidencia directa o de forma indirecta estableciendo un caso *prima facie* de discrimen por razón de impedimento.<sup>797</sup> Los elementos para establecer un caso *prima facie* deberán ser probados mediante preponderancia de la prueba. Para probar un caso *prima facie*, el demandante deberá establecer: (1) que es una persona con impedimento según el significado establecido en la ley; (2) que puede llevar a cabo las funciones esenciales de su trabajo con o sin acomodo razonable y (3) que el patrono tomó una acción adversa en su contra, por razón de su impedimento.<sup>798</sup> En caso de que el demandante logre establecer el caso *prima facie*, la carga de la prueba pasa al demandado, quien deberá probar que tuvo una razón legítima, no discriminatoria para la decisión adversa de empleo.<sup>799</sup> Si el demandado ofrece evidencia de esta razón, el peso de la prueba revierte al demandante, quien debe ofrecer

---

<sup>796</sup> 29 C.F.R. § 1630.16(f).

<sup>797</sup> *Katz v. City Metal Co.*, 87 F. 3d 26, 30 (1st Cir. 1996) (citando a *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973)).

<sup>798</sup> *Tobin v. Liberty Mut. Ins. Co.*, 433 F. 3d 100, 104 (1st Cir. 2005) (citando a *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973), *Carroll v. Xerox Corp.*, 294 F.3d 231, 237 (1st Cir.2002); *Benoit v. Technical Mfg. Corp.*, 331 F.3d 166, 175 (1st Cir.2003)).

<sup>799</sup> *Tobin, supra*, 105. Véase 29 C.F.R. §1630.15 (estableciendo las defensas disponibles ante una alegación de discrimen por impedimento).

evidencia para establecer que la razón ofrecida por el demandante es un mero pretexto, el cual esconde el ánimo discriminatorio.<sup>800</sup>

## 8. Procedimiento y remedios disponibles

Distinto a lo dispuesto en la Ley Núm. 44, antes de instar una acción judicial contra un patrono o entidad cubierta bajo el Título I de la ADA, el individuo debe agotar los remedios administrativos disponibles ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) o la Unidad Antidiscrimen, adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

En cuanto a los remedios disponibles bajo el Título I de la ADA, éstos se derivan del Título VII del *Civil Rights Act of 1964* (Título VII) que prohíbe el discrimen en el empleo basado en raza, color, religión, sexo u origen nacional, así como de la enmienda realizada a la referida ley federal en el 1991, los cuales se discuten en la sección G de estas Guías.<sup>801</sup>

Por último, en casos que involucran el otorgamiento, o la falta de otorgamiento, de acomodos razonables, la indemnización por daños no está disponible si el patrono hizo un esfuerzo de buena fe, en consulta con el empleado, para identificar y proporcionar un acomodo razonable.<sup>802</sup> En cuanto a reclamaciones por represalias bajo la ADA, varios tribunales han dictaminado que el remedio en daños no está disponible para este tipo de reclamaciones,<sup>803</sup> aunque algunos foros judiciales de menor jerarquía no vinculados por estas decisiones han expresado su desacuerdo.

---

<sup>800</sup> *Id.*

<sup>801</sup> 42 U.S.C. § 12117.

<sup>802</sup> 42 U.S.C. § 1981a (a)(3).

<sup>803</sup> Véanse *Alvarado v. Cajun Operating Co.*, 588 F.3d 1261 (9th Cir. 2009); *Kramer v. Banc of America Securities, LLC*, 355 F.3d 961 (7th Cir. 2004); *Bowles v. Carolina Cargo, Inc.*, 100 Fed.Appx. 889, 890 (4th Cir.2004).

## VI. DISCRIMEN POR SER PACIENTE DE CANNABIS MEDICINAL

En el 2017, se aprobó en Puerto Rico la *Ley para manejar el estado, desarrollo e investigación del cannabis para la innovación, normas aplicables y límites*, Ley Núm. 42-2017, según enmendada.<sup>804</sup> Más adelante, la Junta Reglamentadora del Cannabis Medicinal del Departamento de Salud promulgó el *Reglamento para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites*, Reglamento Núm. 9038 de 2 de julio de 2018 (Reglamento 9038). Con la aprobación de la Ley Núm. 42-2017 y su reglamento, el Gobierno de Puerto Rico estableció una política pública con el fin de viabilizar el uso del cannabis medicinal como una alternativa de tratamiento legítima para pacientes con ciertas condiciones médicas.<sup>805</sup>

De este modo, a pesar de que el cannabis está clasificado en la Clasificación I de la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como *Ley de Sustancias Controladas*,<sup>806</sup> así como bajo su equivalente federal, conocida como *Controlled Substances Act*<sup>807</sup> las personas que lo utilicen para fines medicinales y cumplan con todos los requisitos que exige la Ley Núm. 42-2017 no estarán sujetas a sanciones penales del Gobierno de Puerto Rico.<sup>808</sup> Por el contrario, las personas que actúen fuera del marco de esta Ley y/o su reglamento se exponen a tener que responder criminalmente bajo las leyes penales aplicables y a cualquier sanción civil y administrativa aplicable.<sup>809</sup>

Con respecto a los residentes en Puerto Rico, el uso de cannabis está permitido para pacientes que reciban una recomendación de un médico autorizado, con el cual tiene una

---

<sup>804</sup> 24 LPRA § 2621 *et seq.*

<sup>805</sup> 24 LPRA § 2621b.

<sup>806</sup> 24 LPRA § 2101 *et seq.*

<sup>807</sup> 21 U.S.C § 812.

<sup>808</sup> 24 LPRA § 2623 y el Artículo 6 del Reglamento 9038.

<sup>809</sup> *Id.*

relación médico-paciente *bona fide*, para el uso de cannabis medicinal como tratamiento para su condición de salud.<sup>810</sup> Asimismo, la utilización de cannabis medicinal solo se permite en los hogares de los pacientes, lugares de empleo donde sus patronos autoricen o en lugares privados.<sup>811</sup> Estos últimos son definidos por el estatuto y su reglamento como aquellos sitios o espacios “donde existe expectativa de intimidad, que no se encuentre en presencia de terceros sin su consentimiento y para el cual se tiene la autorización del propietario legal o poseedor legalmente autorizado”.<sup>812</sup>

Es importante resaltar que la Ley Núm. 42-2017 es clara en que está totalmente prohibido el uso recreacional del cannabis o marihuana y su uso para esos fines será sancionado conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 42-2017.<sup>813</sup> Asimismo, se prohíbe el consumo de cannabis mediante el acto de fumar.<sup>814</sup>

Además, la Ley Núm. 42-2017 prohíbe el uso de cannabis medicinal en lugares públicos, término definido por el Reglamento 9038 como edificios públicos, ascensores de uso público, y vehículos de motor, entre otros lugares.<sup>815</sup> Así también dicho reglamento prohíbe conducir, operar o manejar un vehículo de motor, embarcación o aeronave bajo la influencia y los efectos de cannabis medicinal aun cuando se consuma por recomendación médica y dentro del marco legal.<sup>816</sup>

De otra parte, el Reglamento 9038 hace unas salvedades relevantes para patronos en cuanto al uso de cannabis medicinal por parte de empleados u otras personas en relación con

---

<sup>810</sup> 24 LPRA § 2623b.

<sup>811</sup> 24 LPRA § 2623b y los Artículos 7 y 149 del Reglamento 9038.

<sup>812</sup> 24 LPRA § 2621a y el Artículo 5 del Reglamento 9038.

<sup>813</sup> 24 LPRA § 2623a y los Artículos 7 y 148 del Reglamento 9038.

<sup>814</sup> *Id.*

<sup>815</sup> Artículo 5 del Reglamento 9038.

<sup>816</sup> Artículo 149 del Reglamento 9038.

el trabajo.<sup>817</sup> En específico, el Reglamento dispone que: (i) no autoriza a los pacientes a utilizar o consumir el cannabis medicinal en su lugar de trabajo, a menos que el patrono lo autorice; (ii) no autoriza a un paciente a operar un medio de transporte o a realizar actividades peligrosas mientras se encuentre bajo la influencia del cannabis medicinal; (iii) no obliga a un establecimiento público o privado a permitir el uso del cannabis por parte de sus visitantes; (iv) no representa un obstáculo para la aplicación de leyes y/o reglamentos federales; (v) no autoriza a personas que bajo las leyes del Gobierno de Puerto Rico y/o las leyes de los Estados Unidos ejercen profesiones clasificadas como de alto riesgo a utilizar el cannabis medicinal si el uso interfiere con sus funciones esenciales de trabajo.<sup>818</sup>

Por otro lado, a juicio de la Asamblea Legislativa, la Ley Núm. 42-2017 no ofrecía garantías claras en el empleo a pacientes autorizados a utilizar cannabis medicinal.<sup>819</sup> Por lo tanto, dicha ley fue enmendada mediante la Ley Núm. 15-2021 para prohibir expresamente el discrimen en el empleo en contra de candidatos a empleo o empleados por ser paciente de cannabis medicinal debidamente registrado.<sup>820</sup> En específico, la Ley Núm. 42-2017 fue enmendada para clasificar a estas personas como una categoría protegida para propósitos de las leyes protectoras en el empleo.<sup>821</sup> En ese sentido, cuando se tomen acciones adversas contra un empleado o candidato a empleo del sector privado en violación de las disposiciones de la Ley Núm. 42-2017, el paciente de cannabis tendrá derecho a entablar una causa de acción por discrimen en el empleo sujeta a los remedios y procedimientos establecidos en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959.

---

<sup>817</sup> Artículo 148 del Reglamento 9038.

<sup>818</sup> *Id.*

<sup>819</sup> Véase Exposición de Motivos, Ley Núm. 15-2021.

<sup>820</sup> 24 LPRA § 2626e-1.

<sup>821</sup> *Id.*

Además, ningún patrono podrá tomar en consideración esta nueva categoría protegida, “...ya sea en el proceso de reclutamiento, contratación, nombramiento, terminación o la imposición de cualquier condición de penalización en el empleo”.<sup>822</sup> La ley requiere que estas protecciones sean interpretadas liberalmente a favor del paciente registrado y autorizado.<sup>823</sup>

Es menester aclarar que el registro y la identificación del paciente de cannabis medicinal deberá estar vigente al momento de la acción adversa o de la prueba de detección de sustancias controladas para contar con la protección de la Ley Núm. 42-2017.

Sin embargo, las protecciones laborales incluidas en el estatuto mediante la enmienda de 2021 no aplicarán cuando el patrono logre establecer cualquiera de las siguientes condiciones:

1. La utilización de cannabis medicinal representa una amenaza real de daño o peligro para las personas o propiedad; o
2. La utilización de cannabis medicinal por el o la paciente registrado(a) y autorizado(a) interfiere con su desempeño y funciones esenciales del trabajo; o
3. La utilización de cannabis medicinal por el o la paciente registrado(a) y autorizado(a) expone al patrono a la pérdida de alguna licencia, permiso o certificación relacionada con alguna ley, reglamentación, programa o fondo federal; o
4. El o la paciente registrado(a) y autorizado(a) ingiera o posea cannabis medicinal en su lugar de trabajo y/o durante horas laborales sin autorización por escrito del patrono.<sup>824</sup>

Por último, la enmienda a la ley sobre cannabis medicinal enfatiza que ningún patrono será penalizado o se le denegará algún contrato, permiso, certificación, licencia, fondos o

---

822 *Id.*

823 *Id.*

824 *Id.*



beneficios bajo las leyes de Puerto Rico por la razón exclusiva de darle trabajo a pacientes de cannabis medicinal.<sup>825</sup>

**A. Interacción con la Ley Núm. 44 y la Ley Núm. 59-1997**

Conforme discutimos en la sección V de estas Guías, la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, conocida como *Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales* (Ley Núm. 44),<sup>826</sup> prohíbe el discrimen por razón de impedimento y requiere a los patronos cubiertos por la ley proveer acomodo razonable a todo candidato a empleo o empleado cualificado con impedimentos físicos, mentales o sensoriales para que éste pueda llevar a cabo las funciones esenciales de su puesto, salvo cuando represente un esfuerzo extremadamente oneroso para el patrono el así proveerlo.<sup>827</sup>

Hasta el año 2022, la Ley Núm. 44 disponía que para los efectos de esta ley no serían consideradas como personas con impedimentos los adictos activos al uso de drogas ilegales, según definido por ley federal conocida como *Controlled Substances Act* (CSA, por sus siglas en inglés).<sup>828</sup> El cannabis es una droga en la Clasificación I de conformidad con el CSA, estatuto penal que prohíbe y penaliza con pena de reclusión la posesión, manufactura, venta y distribución del cannabis, inclusive para uso medicinal.<sup>829</sup>

Sin embargo, mediante la Ley Núm. 90-2022, se enmendó la Ley Núm. 44 para extender sus protecciones a los pacientes de cannabis medicinal debidamente registrados bajo la Ley Núm. 42-2017. Por lo tanto, estos empleados podrán ser considerados como

---

<sup>825</sup>

*Id.*

<sup>826</sup>

1 LPRA § 501 *et seq.*

<sup>827</sup>

1 LPRA § 505.

<sup>828</sup>

21 USC § 801 *et seq.*

<sup>829</sup>

21 USC § 812. Según antes discutido, el cannabis también está en la Clasificación I en Puerto Rico a nivel de legislación estatal.

personas con impedimento y estarán protegidos bajo la Ley Núm. 44, siempre y cuando cumplan con los otros requisitos incluidos en dicha ley.

Por otro lado, la Ley Núm. 59-1997, según enmendada, conocida como la *Ley para reglamentar las pruebas para la detención de sustancias controladas en el sector laboral privado*,<sup>830</sup> autoriza a los patronos a implantar programas para la detección de sustancias controladas, siempre y cuando cumplan rigurosamente con las disposiciones de esta ley.<sup>831</sup> El propósito de la Ley Núm. 59-1997 es proveer un proceso reglamentario consistente y uniforme para “detectar el uso de sustancias controladas por parte del empleado y los candidatos a empleo en el sector laboral privado” con las “salvaguardas necesarias para la protección de la intimidad e integridad personal del individuo afectado”.<sup>832</sup> Además, esta ley establece que no constituirá justa causa para el despido de un empleado, el primer resultado positivo en una prueba de dopaje, sin antes requerirle y permitirle al empleado asistir a una programa de rehabilitación.<sup>833</sup>

Con respecto al uso de cannabis medicinal, es relevante destacar que el Artículo 3 de la Ley Núm. 59-1997 define *droga o sustancia controlada* como:

[A]quellas incluidas en las Clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como “Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico”, o cualquier otra legislación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o de los Estados Unidos de América, exceptuando el uso de sustancias controladas por prescripción médica u otro uso autorizado por ley.<sup>834</sup>

Una lectura de la precitada disposición legal hace meridianamente claro que la norma general es que se considerarán sustancias controladas aquellas drogas en las Clasificaciones

---

<sup>830</sup> 29 LPRa § 161 *et seq.*

<sup>831</sup> Véase, *Ortiz v. Holsum*, 190 DPR 511, 518 (2014).

<sup>832</sup> 29 LPRa § 161.

<sup>833</sup> 29 LPRa § 161b.

<sup>834</sup> Énfasis suplido. 29 LPRa § 161(c).

I o II de la ley de sustancias controladas estatal o federal. Como excepción a esta norma, se dispensa de la penalización y aplicación de la Ley Núm. 59-1997 toda sustancia controlada que se obtenga: (1) por prescripción médica o (2) en virtud de un uso autorizado por ley.

De la anterior excepción estatutaria, se puede colegir que, cuando un candidato a empleo o empleado es requerido a someterse a una prueba para la detección de sustancias controladas bajo la Ley Núm. 59-1997 y es un paciente debidamente registrado bajo la Ley Núm. 42-2017, un patrono no puede penalizarlo si da positivo a cannabis medicinal. Esto es así ya que la propia Ley Núm. 59-1997 que regula tales pruebas provee una excepción que hace viable el uso de cannabis medicinal por un candidato o empleado. Por lo tanto, el patrono no podrá negarle empleo a un candidato que es un paciente debidamente registrado bajo la Ley Núm. 42-2017 si dio positivo a cannabis medicinal. Así tampoco podrá despedir o requerirle a un empleado que es un paciente debidamente registrado bajo la Ley Núm. 42-2017 a que se someta a un programa de rehabilitación bajo la Ley Núm. 59-1997 si dio positivo a cannabis medicinal. No obstante, si el candidato o empleado da positivo a cualquier otra sustancia controlada, el patrono podrá actuar de conformidad con la Ley Núm. 59-1997 y su programa para la detección de drogas.

#### **B. Consideraciones adicionales bajo la legislación federal**

Es importante recordar que, a pesar de que en Puerto Rico se permite el cannabis para uso medicinal, a nivel federal todavía su uso está prohibido.<sup>835</sup>

Además, como se explicó en la sección V, la contraparte federal de la Ley Núm. 44 es la *Americans with Disabilities Act* (ADA),<sup>836</sup> que no protege a candidatos a empleo o

---

<sup>835</sup> 21 USC § 812.

<sup>836</sup> 42 USC § 12010 *et seq.*

empleados que utilicen drogas ilegales.<sup>837</sup> Este estatuto federal define el uso ilegal de drogas como el uso, posesión o distribución de drogas, según establecido por el CSA, excluyendo cualquier uso por prescripción médica o algún uso autorizado por el CSA u otra ley federal.<sup>838</sup> Por lo tanto, en la medida en que el CSA tipifica como delito el uso de cannabis y no existe una ley federal que autorice su uso medicinal, los candidatos o empleados que utilicen cannabis medicinal en Puerto Rico de conformidad con la Ley Núm. 42-2017 no estarán protegidos por ADA. De otra parte, aquellos patronos en Puerto Rico que sean contratistas federales o recipientes de fondos federales deben tener presente que la ley federal conocida como *Drug-Free Workplace Act*<sup>839</sup> les impone la obligación de tener un lugar de trabajo libre de drogas.<sup>840</sup> Por lo tanto, a aquellos patronos que le aplique esta ley federal, no tendrán que acomodar la utilización de cannabis medicinal de sus empleados aun cuando éstos cumplan con los requisitos de la Ley Núm. 42-2017. Como se indicó anteriormente, las protecciones laborales de la Ley Núm. 42-2017 no cobijarán a los empleados que son pacientes registrados y autorizados de cannabis medicinal cuando la utilización de cannabis medicinal expondría al patrono a la pérdida de alguna licencia, permiso o certificación relacionada con alguna ley, reglamentación, programa o fondo federal. Así tampoco la Ley Núm. 42-2017 y su reglamento representan un obstáculo para la aplicación de leyes y/o reglamentos federales.

---

<sup>837</sup> 42 USC § 12114.

<sup>838</sup> 42 USC § 12111(6).

<sup>839</sup> 41 USC § 701 *et seq.*

<sup>840</sup> 41 USC §§ 701-702.

## VII. DISCRIMEN POR SER UNA PERSONA VIVIENDO CON VIH

La Ley Núm. 248-2018, conocida como *Carta de Derechos de las Personas Viviendo con VIH en cualquiera de sus etapas en Puerto Rico*,<sup>841</sup> protege a un candidato a empleo o empleado contra discrimen en el empleo por ser una persona viviendo con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH).

Esta ley especial incluye, entre los derechos de las personas viviendo con VIH, que “ningún individuo o entidad podrá restringir ... los derechos de [estas] personas estableciendo discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, orientación sexual, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas”, por lo cual “[s]e garantiza a estas personas el derecho a vivir libre de discriminación”.<sup>842</sup>

Con respecto a las protecciones laborales, la Ley Núm. 248-2018 establece que “toda acción que por razón de su condición tienda a negar a estos ciudadanos de: empleo ... debe ser considerada discriminatoria y será castigada por esta Ley”.<sup>843</sup> Asimismo, dicho estatuto preceptúa que estas personas “tienen derecho a gozar de una estabilidad laboral dentro de lo establecido por la legislación estatal y federal aplicable”, motivo por el cual dispone, además, que “[b]ajo ninguna circunstancia la disminución de capacidad de una persona viviendo con VIH en cualquiera de sus etapas puede ser el motivo de la terminación de una vinculación laboral”.<sup>844</sup> Por lo tanto, la disminución de capacidad de un empleado con VIH no puede ser la razón de su despido.

---

<sup>841</sup> 24 LPRA §§ 528-528h.

<sup>842</sup> 24 LPRA § 528b3.

<sup>843</sup> 24 LPRA § 528b6.

<sup>844</sup> 24 LPRA § 528b7.

Asimismo, los patronos tienen el deber de proveer acomodo razonable a aquel candidato o empleado que le presente las certificaciones médicas para que pueda continuar su tratamiento y seguimiento médico.<sup>845</sup>

Salvo que no se obtenga el consentimiento de la persona en cuestión, no se podrá hacer referencia al estatus seropositivo al VIH de la persona, o al resultado de sus pruebas de VIH u obligarla a someterse a pruebas de VIH.<sup>846</sup> Además, todos los servicios médicos y de asistencia, incluyendo aquellos provistos en dispensarios o enfermerías de los patronos, deben asegurar la privacidad de los empleados viviendo con VIH en cualquiera de sus etapas.<sup>847</sup>

Cualquier persona que alegue violaciones a esta ley podrá acudir ante la Unidad para Investigar y Procesar Violaciones de Derechos Civiles del Departamento de Justicia del Gobierno de Puerto Rico.<sup>848</sup> Del mismo modo, podrá vindicar sus derechos o solicitar que se desista de cualquier violación de la Ley Núm. 248-2018 compareciendo ante el Tribunal de Primera Instancia, quien tendrá la facultad para dictar cualquier orden o sentencia conforme a derecho necesaria para hacer cumplir esta ley. Además, el estatuto provee para responsabilidad criminal con pena de reclusión de un máximo de seis (6) meses y/o multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000).<sup>849</sup>

Por último, la Ley Núm. 248-2018 aclara que la presentación de una reclamación bajo esta ley no impide que se tome acción legal bajo otras leyes que puedan aplicar, como

---

<sup>845</sup>

*Id.*

<sup>846</sup>

24 LPRA § 528b9 y 10.

<sup>847</sup>

24 LPRA § 528b9.

<sup>848</sup>

24 LPRA § 528d.

<sup>849</sup>

24 LPRA § 528e.

por ejemplo bajo la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, o la *Americans with Disabilities Act*.<sup>850</sup>

---

<sup>850</sup> 24 LPRA § 528g.

### VIII. DISCRIMEN POR INFORMACIÓN GENÉTICA DE LOS EMPLEADOS

La Ley Núm. 107-2013 prohíbe que los patronos y aseguradoras de planes de salud discriminen a base de la información genética.<sup>851</sup> Dicho estatuto preceptúa que información genética incluirá:

toda la información de una persona obtenida mediante exámenes médicos genéticos o servicios genéticos y la de miembros de su familia, la manifestación de una enfermedad o desorden de salud en alguno de los miembros de la familia de una persona, así como la información genética obtenida como resultado de una solicitud o del recibo de servicios genéticos, o la participación en un estudio de investigación clínica que incluya servicios genéticos por una persona o los miembros de su familia. El término de información genética excluye información sobre el sexo o edad de la persona.<sup>852</sup>

En cuanto a los patronos, se prohíbe el uso de la información genética de los empleados en la toma de decisiones sobre el empleo, en agencias del gobierno, corporaciones públicas, municipios e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico, patronos de la empresa privada y sindicatos.<sup>853</sup> La prohibición se extiende a cualquier aspecto del empleo, incluyendo la contratación, remuneración, asignaciones de trabajo, ascensos, despidos, capacitación, beneficios marginales, bonificaciones o cualquier otro término o condición del empleo.<sup>854</sup>

Dicho estatuto, además, prohíbe que los patronos le requieran a los candidatos de empleo o sus empleados que se sometan a pruebas genéticas o poder acceder a esta información por cualquier otro método.<sup>855</sup>

---

<sup>851</sup> 29 LPRC §§ 1351-1358.

<sup>852</sup> 29 LPRC § 1355.

<sup>853</sup> 29 LPRC § 1352.

<sup>854</sup> *Id.*

<sup>855</sup> *Id.*



Ahora bien, la Ley Núm. 107-2013 permite que los patronos utilicen la información genética de sus empleados en algunas circunstancias tales como: (1) asistir al empleado en asuntos relacionados con su salud y bienestar; (2) para monitorear los efectos genéticos de substancias tóxicas en el lugar de empleo; (3) para evaluar solicitudes de acomodo razonable donde la incapacidad reclamada en la solicitud sea una que se refleje en la información genética de la persona; (4) si el empleado consiente de manera escrita a proveer información genética; y (5) cuando el monitoreo genético es requerido por alguna legislación federal o local.<sup>856</sup>

Los patronos solo pueden divulgar la información genética en las circunstancias limitadas e identificadas en la Ley Núm. 107-2013.<sup>857</sup> Es importante también resaltar que la esta ley exige que los patronos protejan la confidencialidad de la información genética manteniéndola en expedientes separados tratados como expedientes médicos confidenciales.<sup>858</sup>

En la medida en que los patronos auspician y/o administran planes grupales de salud para sus empleados, es menester señalar que la Ley Núm. 107-2013 prohíbe a los grupos de planes de salud y aseguradoras privadas denegar la cobertura grupal de una persona basado únicamente en la predisposición genética a desarrollar una enfermedad en el futuro.<sup>859</sup> Así tampoco podrán requerir a los individuos que provean información genética suya o de su

---

<sup>856</sup> *Id.*

<sup>857</sup> De conformidad con la Ley Núm. 107-2013, se permite la divulgación de información genética cuando (1) el propio empleado lo autorice por escrito; (2) a un investigador de salud ocupacional bajo ciertas circunstancias; (3) en respuesta a una orden judicial; (4) a personal del gobierno que esté haciendo una investigación bajo la propia Ley; (5) que se pida la divulgación de acuerdo con las certificaciones de salud en virtud a legislación federal o estatal aplicable; y (6) a una agencia de salud del gobierno federal o estatal para el propósito exclusivo de determinar cualquier enfermedad contagiosa u otra condición que afecte la vida y la seguridad de la persona. 29 LPRC § 1353.

<sup>858</sup> *Id.*

<sup>859</sup> 29 LPRC § 1354.

grupo familiar o de cualquier miembro de su familia para poder ser elegible a la cubierta de un seguro o a determinada prima.<sup>860</sup>

A tenor con la Ley Núm. 107-2013, cualquier persona que viole esta ley incurrirá en delito grave y será sancionada con una multa de diez mil dólares (\$10,000.00) para una primera ofensa.<sup>861</sup> De reincidir, la multa será de veinte mil dólares (\$20,000.00).<sup>862</sup>

Asimismo, esta ley especial establece una acción civil en daños y perjuicios a favor de cualquier persona discriminada a base de información genética contra toda persona natural o jurídica que incurra en el discrimen proscrito por la Ley Núm. 107-2013.<sup>863</sup> El estatuto también contempla la posibilidad de que la persona con legitimación para demandar se vea imposibilitada de hacerlo, sin importar la razón.<sup>864</sup> En tal caso, el tutor, heredero o causahabiente de la persona podrá ejercitar la acción.<sup>865</sup>

La indemnización que el demandando deberá pagar al demandante que prevalezca será por una suma al triple del importe de los daños que el acto haya causado al individuo.<sup>866</sup> El término prescriptivo para presentar esta reclamación es de un (1) año contado desde la fecha en que el discriminado, tutor, heredero o causahabiente advenga en conocimiento del discrimen.<sup>867</sup>

#### **A. Discrimen por información genética en la jurisdicción federal**

La contraparte federal de la Ley Núm. 107-2013 es la *Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008* (GINA, por sus siglas en inglés), que entró en vigor el 21 de

---

<sup>860</sup>

*Id.*

<sup>861</sup>

29 LPRA § 1356.

<sup>862</sup>

*Id.*

<sup>863</sup>

29 LPRA § 1357(a).

<sup>864</sup>

29 LPRA § 1357(b).

<sup>865</sup>

*Id.*

<sup>866</sup>

29 LPRA § 1358.

<sup>867</sup>

29 LPRA § 1357(b).

noviembre de 2009.<sup>868</sup> La GINA aplica a patronos públicos y privados con quince (15) empleados o más, cada día laborable en veinte (20) semanas o más del año en curso o el anterior.<sup>869</sup>

En términos generales, la GINA define “información genética” como información sobre: (1) enfermedad o desorden entre los miembros de una familia o en el historial familiar; (2) exámenes genéticos de un individuo o de sus miembros familiares; o (3) cualquier exigencia o solicitud de que el individuo o su familia se someta a o participe en exámenes genéticos.<sup>870</sup>

En primer lugar, esta pieza legislativa prohíbe múltiples conductas como el despedir, suspender, rehusar emplear, y discriminar contra una persona en cuanto a su compensación, términos o condiciones de empleo por razón de su información genética.<sup>871</sup> Así también, la GINA considera una práctica ilegal de empleo cuando por razón de su información genética se limite, divida o clasifique a los empleados o a los candidatos a empleo en cualquier forma que les pueda privar de una oportunidad de empleo o afectar adversamente su condición como empleado.<sup>872</sup>

Además, la GINA prohíbe a los patronos solicitar, requerir o comprar información genética de sus empleados o solicitantes de empleo y sus familiares.<sup>873</sup> La ley, sin embargo, también contiene unas excepciones limitadas a esta prohibición.<sup>874</sup> Así, como regla general, información genética recibida tras solicitudes delimitadas y relacionadas con información

---

<sup>868</sup> 42 USC §§ 2000ff-2000ff-11. Las guías reglamentarias de GINA de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) entraron en vigor el 10 de enero de 2011. Véase 29 CFR Part 1635.

<sup>869</sup> 42 USC § 2000ff(2)(B).

<sup>870</sup> 42 USC § 2000ff(4); 29 CFR §1635.3.

<sup>871</sup> 42 USC § 2000ff-1(a)(1).

<sup>872</sup> 42 USC § 2000ff-1(a)(2).

<sup>873</sup> 42 USC § 2000ff-1(b). Véase, además, 29 CFR §1635.8(a).

<sup>874</sup> *Id.* Véase, además, 29 CFR §1635.8(b).

médica como parte de un proceso de acomodo razonable no se considerarán violaciones a la GINA.<sup>875</sup>

Ahora bien, el patrono debe ser cuidadoso de cómo se realiza y maneja esta información. La ley federal requiere que los patronos protejan la confidencialidad de la información genética que obtengan de sus empleados manteniéndola en expedientes separados tratados como expedientes médicos confidenciales.<sup>876</sup> De conformidad con la GINA, los patronos solo pueden divulgar la información genética en las circunstancias limitadas e identificadas en la propia ley, como por ejemplo para cumplir con una orden judicial.<sup>877</sup>

Al igual que otros estatutos federales antidiscrimen, la GINA también prohíbe las represalias por denunciar violaciones al estatuto, participar en una acción en contra del estatuto o por oponerse a discrimen prohibido por la GINA.<sup>878</sup>

Por último, al igual que la Ley Núm. 107-2013, GINA prohíbe a los grupos de planes de salud y aseguradoras privadas denegar la cobertura grupal de una persona basado únicamente en la predisposición genética a desarrollar una enfermedad en el futuro.<sup>879</sup> Así tampoco podrán requerir a los individuos que provean información genética suya o de su grupo familiar o de cualquier miembro de su familia para poder ser elegible a la cubierta de un seguro o a determinada prima.<sup>880</sup>

---

<sup>875</sup> 42 USC § 2000ff-1(b)(3). Véase, además, 29 CFR §1635.8(b)(1)(i)(D).

<sup>876</sup> 42 USC § 2000ff-5. Véase, además, 29 CFR §1635.9.

<sup>877</sup> *Id.*

<sup>878</sup> 42 USC § 2000ff-6. Véase, además, 29 CFR §1635.10

<sup>879</sup> 29 USC § 1182

<sup>880</sup> *Id.*

## IX. DISCRIMEN POR INFORME O HISTORIAL CREDITICIO

La Ley Núm. 150-2019 regula la práctica de requerir el historial crediticio como condición de empleo en el sector público y privado.<sup>881</sup> Como norma general, este estatuto prohíbe que un patrono despida, niegue beneficios o compensación, se niegue a contratar, brindar un ascenso o discrimine a un empleado o solicitante de un empleo por razón de su informe o historial crediticio.<sup>882</sup>

De conformidad con el Artículo 2 de la Ley Núm. 150-2019, un patrono o potencial patrono tampoco podrá verificar o investigar el historial o informe crediticio de un empleado o solicitante de un empleo u ordenar u obtener de una agencia crediticia el informe crediticio de un empleado o solicitante de un empleo.<sup>883</sup>

Sin embargo, conforme con el Artículo 3 de la Ley Núm. 150-2019, un patrono o potencial patrono no estará sujeto a las prohibiciones que establece el Artículo 2 de esta Ley, si el puesto que está evaluando es alguna de las siguientes:

- a) Puesto gerencial.
- b) Puesto en el Departamento de Justicia.
- c) Puesto como agente del orden público del Estado o municipio.
- d) Puesto en la Rama Judicial.
- e) Puesto por el cual por alguna disposición de ley, reglamento, actividades que estén reguladas por la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras o acuerdo con alguna agencia federal, según este sea requerido o permitido por normas del Gobierno de Estados Unidos de América es requerido el informe crediticio.
- f) Puesto que conlleve acceso a información financiera o personal de otras personas, y que no sea la información normalmente provista para efectos de una transacción de compra.
- g) Puesto que implica una responsabilidad fiduciaria al patrono, incluyendo, pero no limitado a, la autoridad para emitir pagos, cobrar deudas, transferencia de dinero o entrar en alguna contratación.

---

<sup>881</sup> 29 LPRC §§ 1411-1416.

<sup>882</sup> 29 LPRC § 1412(a).

<sup>883</sup> 29 LPRC § 1412(b).

- h) Un puesto que implica el acceso a secretos comerciales según definidos en la Ley 80-2011.
- i) Una posición que implica acceso regular a dinero en efectivo, u otros valores susceptibles de apropiación, por un total de diez mil dólares (\$10,000) o más de un patrono o cliente, durante la jornada de trabajo.<sup>884</sup>

Consideramos que estas excepciones hacen un justo balance entre lo que es una protección novel a la clase trabajadora y las necesidades legítimas de un patrono. Entendemos que los patronos y empleadores potenciales pueden tener un interés legítimo en que las personas que ocupen puestos como los enumerados anteriormente reúnan ciertas características de salud financiera para beneficio del interés público.

Ahora bien, el patrono que vaya a solicitar el informe o historial crediticio de un empleado, o aspirante a empleo, deberá obtener previamente por parte del empleado su consentimiento escrito.<sup>885</sup> Se aclara que solo se podrá solicitar el consentimiento escrito en aquellos casos enumerados en el Artículo 3 de la Ley Núm. 150-2019, en los cuales se permite tomar en consideración el historial crediticio.

Por último, aquel patrono que viole las disposiciones de esta ley estará expuesto a una multa administrativa de mil dólares (\$1,000.00) por la primera infracción y dos mil quinientos dólares (\$2,500.00) por cada infracción subsiguiente. Los recaudos de estas multas serán asignados al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para la administración de esta Ley.<sup>886</sup>

#### **A. Protecciones bajo la legislación federal**

Cabe señalar que los patronos privados también tienen que cumplir con los requisitos de la ley federal conocida como la *Fair Credit Reporting Act* (FCRA, por sus siglas en

---

<sup>884</sup> 29 LPRA § 1413.

<sup>885</sup> 29 LPRA § 1414.

<sup>886</sup> 29 LPRA § 1416.

inglés).<sup>887</sup> Conforme a la FCRA, los patronos deben obtener permiso por escrito de las personas antes de acceder a su informe de crédito.<sup>888</sup> Si el informe de crédito conlleva a una acción adversa de empleo, el patrono debe notificarle al candidato a empleo o empleado de dicha acción adversa y que está basada en el informe, y proporcionarle una copia del informe y un resumen de sus derechos bajo FCRA.<sup>889</sup>

Por otro lado, es menester recordar que los patronos no deberán usar los informes o historiales crediticios en violación de los estatutos sobre igualdad de oportunidad de empleos. Sobre este particular, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) ha señalado que, si bien el uso de los informes crediticios no está prohibido por ley federal, los patronos deben velar de que el utilizar los informes no resulte en un impacto discriminatorio dispar en donde una política aparentemente neutral afecta desproporcionalmente a un grupo protegido.<sup>890</sup>

---

<sup>887</sup> 15 USC §§ 1681-1681x.

<sup>888</sup> 15 USC § 1681b.

<sup>889</sup> *Id.*

<sup>890</sup> Véase *Equal Employment Opportunity Commission, Background Checks: What Job Applicants and Employees Should Know*, 03/11/2014.

## **X. EL HOSTIGAMIENTO EN EL LUGAR DE EMPLEO BAJO ESTATUTOS ANTIDISCRIMEN**

El hostigamiento como una conducta motivada por una característica o condición protegida es una vertiente de discrimen prohibido por la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada (Ley Núm. 100)<sup>891</sup>, el Título VII de la ley federal conocida como *Civil Rights Act of 1964* (Título VII),<sup>892</sup> y otros estatutos antidiscrimen.<sup>893</sup> Para propósitos de esta discusión, se enfatiza que, además del discrimen intencional por trato desigual, una persona empleada puede presentar reclamaciones de discrimen basadas en hostigamiento por motivo de cualesquiera de las categorías protegidas bajo la Ley Núm. 100.

Todo empleado tiene derecho a trabajar en un lugar de empleo libre de hostigamiento, por cualquier vertiente. El hostigamiento puede reflejarse a través de conducta y comentarios que saturen el lugar de empleo con comentarios ofensivos o derogatorios, insultos, chistes, bromas, epítetos, ataques físicos, humillaciones, divulgación de información o imágenes ofensivas, comentarios o expresiones a través de correos electrónicos o en las redes sociales, entre tantos otros. La conducta y comentarios pueden estar dirigidos a una persona o a un grupo identificado por las categorías de la Ley Núm. 100, el Título VII, entre otras.

Desde el 1988, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos interpretó que el hostigamiento en el lugar de empleo puede constituir discrimen ilegal bajo el Título VII.<sup>894</sup> Para que la conducta ofensiva se eleve al nivel de hostigamiento ilegal debe ser suficientemente severa o que sature el lugar de trabajo de tal manera como para alterar las condiciones de empleo.<sup>895</sup> Nótese que la conducta no necesita ser severa y aguda, puede ser

---

<sup>891</sup> 29 LPRA § 146 *et seq.*

<sup>892</sup> 42 U.S.C. § 2000e *et seq.*

<sup>893</sup> Véase, en general, *Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement Guidance on Harassment in the Workplace*, 4/29/2024.

<sup>894</sup> Véase *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986).

<sup>895</sup> Véanse *Faragher v. City of Boca Raton*, 524 U.S. 775, 788 (1988) y *Harris v. Forklift Systems, Inc.*, 510 U.S. 17, 21 (1993).



una o la otra o ambas.<sup>896</sup> Después de todo, existen esas circunstancias en la que un solo acto es suficientemente severo como para constituir hostigamiento ilegal, así como otras circunstancias en las cuales el patrón de conducta menos severa, que por su frecuencia y repetición, culmina en saturar el lugar de trabajo de conducta hostil. La consideración, más bien, es en el efecto acumulativo de la conducta y los incidentes.

Al evaluar si el hostigamiento es hostil se tomarán en consideración la totalidad de las circunstancias y si la misma no fue “bienvenida”.<sup>897</sup> Debe considerarse, además, que aun si una persona encuentra ofensiva la conducta hostil basada en la categoría protegida, la conducta no constituirá hostigamiento ilegal a menos que sea lo suficiente severa y aguda como para que de manera objetiva se pueda concluir que se creó un ambiente hostil de trabajo.<sup>898</sup> Esto es, para que sea hostigamiento se tiene que considerar desde la perspectiva de una persona razonable en la misma posición que el reclamante. Para ello, se habrá de considerar el contexto social de la situación.<sup>899</sup>

Para que la conducta se considere hostigamiento ilegal no necesariamente tiene que ocurrir en el lugar o taller de trabajo. La conducta puede ocurrir en lugares en los cuales se están realizando actividades relacionadas al trabajo, como sería un hotel durante una conferencia. Incluso, la conducta puede ocurrir en un lugar que no está relacionado al trabajo, si la misma tendrá repercusiones o consecuencias en el lugar de empleo. Un ejemplo podría ser un acercamiento sexual no deseado que ocurre en una barra en donde se encuentran por casualidad dos personas que trabajan en el mismo lugar, pero resulta que al regresar al lugar

---

<sup>896</sup> Véase *Flood v. Bank of Am. Corp.*, 780 F.3d 1, 11-12 (1st Cir. 2015).

<sup>897</sup> Véanse *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, 523 U.S. 75 (1998) y *Meritor Sav. Bank, FSB v. Vinson*, *supra*, pág. 68.

<sup>898</sup> Véanse *Harris v. Forklift Systems, Inc.*, *supra*, pág. 21 y *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, *supra*, pág. 81.

<sup>899</sup> Véase *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, *supra*, pág. 82.

del trabajo la persona que hizo el avance es un supervisor con el cual la otra persona tiene que interactuar en su trabajo.

Considérese, además, que debido al avance tecnológico la interacción humana sucede con frecuencia en el mundo digital y de las redes sociales. Así, conducta a través de correos electrónicos, sistemas y aplicaciones de mensajes de texto, redes sociales, uso de computadores y teléfonos puede ser hostigamiento aun cuando no ocurra específicamente en el lugar de trabajo.<sup>900</sup>

Para establecer hostigamiento, la persona que es víctima de la conducta no tiene que establecer que su desempeño se afectó si la conducta aludida demuestra que era lo suficientemente severa y aguda como para afectar los términos y condiciones de empleo.<sup>901</sup> Tampoco tiene que probar que sufrió daños psicológicos.<sup>902</sup>

El hostigamiento, como conducta discriminatoria, tiene que estar basado en alguna de las categorías protegidas por ley.

#### **A. Hostigamiento sexual**

Abordamos, en primera instancia, la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo. En la Sección 10.4 de las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*,<sup>903</sup> ya se habían discutido las disposiciones de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la *Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo* (“Ley Núm. 17”).<sup>904</sup> Debido a la clara e inequívoca política pública de erradicar el hostigamiento sexual, se añade a esa discusión unos comentarios adicionales.

---

<sup>900</sup> Véanse, por ejemplo, *Strickland v. City of Detroit*, 995 F.3d 495, 506-07 (6th Cir. 2021); *Fisher v. Mermaid Manor Home for Adults, LLC*, 192 F. Supp. 3d 323, 326, 329 (E.D.N.Y. 2016).

<sup>901</sup> Véase *Burlington Indus., Inc. v. Ellerth*, 524 U.S. 742, 752 (1998).

<sup>902</sup> Véase *Harris v. Forklift Systems, Inc.*, *supra*, págs. 22-23.

<sup>903</sup> Departamento del Trabajo y Recursos, *Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico*, págs. 162-167, (1<sup>era</sup> ed. 2019).

<sup>904</sup> 29 LPRA §§ 155-155p.

El hostigamiento sexual es una forma de discrimen por razón de sexo que atenta contra la inviolabilidad de la dignidad del ser humano.<sup>905</sup> A través de la Ley Núm. 17, se elevó el hostigamiento sexual al mismo plano jurídico que otras modalidades de discrimen proscritas en leyes anteriores.<sup>906</sup> Al así hacerlo, se estableció como política pública que:

La práctica de hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe la inviolabilidad [de la dignidad del] ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer en el campo del trabajo. Obstaculiza la labor de la persona, privándola del goce y disfrute de una vida plena a la cual tiene derecho todo ser humano en igualdad de condiciones ante la ley, según lo expresa el mandato constitucional y es una de las formas en que se manifiesta el discrimen por razón de sexo [...]

La magnitud de este problema es algo que nos debe interesar y preocupar a todos, ya que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una ofensa repudiable contra la dignidad de todo ser humano.<sup>907</sup>

El hostigamiento sexual aplica a situaciones en las cuales la conducta prohibida se da entre personas del mismo sexo o entre personas de sexos opuestos.<sup>908</sup> Además, con respecto a qué constituye hostigamiento sexual, el Artículo 3 de la Ley Núm. 17, según enmendada, establece que:

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- (a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

---

<sup>905</sup> Véanse *U.P.R. Aguadilla v. Lorenzo Hernández*, 184 DPR 1001, 1015 (2012); *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 651 (1994); y *Rodríguez Meléndez v. Supermercado Amigo, Inc.*, 126 DPR 117, 125 esc. 4 (1990).

<sup>906</sup> Véase *Rosa Maisonet v. ASEM*, 192 DPR 368, 379-380 (2015) y Exposición de Motivos de la Ley Núm. 17, 1988 Leyes de Puerto Rico 80.

<sup>907</sup> Véase Exposición de Motivos de la Ley Núm. 17, 1988 Leyes de Puerto Rico 80. Véase, además, Artículo 1 de la Ley Núm. 17, 29 LPRA § 155.

<sup>908</sup> Véase *Oncala v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, *supra*.

- (b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
- (c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.<sup>909</sup>

Los incisos (a) y (b) del Artículo 3 de la Ley Núm. 17 se refieren al hostigamiento sexual en su modalidad de *quid pro quo* (algo a cambio de algo).<sup>910</sup> La modalidad *quid pro quo* se configura cuando el sometimiento o rechazo de los avances o requerimientos sexuales se toma como base para afectar beneficios tangibles en el empleo.<sup>911</sup> En una causa de acción interpuesta bajo esta modalidad, se requiere que el demandante pruebe la solicitud de favores de naturaleza sexual o el padecimiento de avances de igual tipo y que el sometimiento o rechazo a dicha conducta haya sido la causa de una decisión adversa en cuanto a determinada condición o beneficio de empleo.<sup>912</sup>

La modalidad de *ambiente hostil* de hostigamiento incluida en el inciso (c) del Artículo 3 de la Ley Núm. 17 ocurre cuando la conducta sexual alegada tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.<sup>913</sup> Para que ocurra hostigamiento sexual bajo la modalidad de “ambiente hostil”, el hostigamiento debe ser lo suficientemente severo como para alterar las condiciones de empleo y crear un ambiente desfavorable para la víctima. Esto es, la modalidad de hostigamiento sexual por ambiente hostil ocurre “cuando la conducta sexual para con un individuo tiene el efecto de intervenir

---

<sup>909</sup> 29 LPRÁ § 155b.

<sup>910</sup> *Id.*, (a) y (b).

<sup>911</sup> *Rodríguez Meléndez v. Supermercado Amigo, Inc.*, *supra*, pág. 132.

<sup>912</sup> Véase *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, 156 DPR 651, 662 (2002).

<sup>913</sup> 29 LPRÁ § 155b(c). Véase, además, *Agosto v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 471-472 (2007).

irrazonablemente con el desempeño de su trabajo o de crear en el mismo un ambiente intimidante hostil u ofensivo”.<sup>914</sup> Es necesario para una determinación sobre esta modalidad hacer un análisis de la totalidad de las circunstancias del caso, incluyendo, la frecuencia de la conducta discriminatoria, severidad de los actos, si ocurrió conducta físicamente intimidante o humillante, y si interfiere irrazonablemente con las funciones del empleado en el empleo.<sup>915</sup>

Al respecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico explicó:

Antes bien, por su propia naturaleza, el ambiente hostil involucra varios actos acaecidos durante un período de tiempo, que crean un ambiente de tal naturaleza pernicioso como para violar la ley. A estos efectos, expresamos en In re Robles Sanabria, ante, pág. 500, lo siguiente: para establecer un caso *prima facie* de hostigamiento sexual por ambiente hostil, la parte promovente de la acción debe probar que ha ocurrido más de un incidente de conducta sexual ofensiva. Un acto aislado o un mero piropo, aunque pudiera ser no deseado, no origina una causa de acción bajo esta modalidad. De ahí que se diga que el hostigamiento por ambiente abusivo se caracteriza por su multiplicidad.<sup>916</sup>

### 1. Protocolo de Hostigamiento Sexual

Ya desde *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*,<sup>917</sup> el Tribunal Supremo de Puerto Rico había dejado meridianamente claro que es política pública del Gobierno de Puerto Rico “erradicar el hostigamiento sexual del lugar de empleo”, por lo que “[l]a ley de hostigamiento le impone al patrono el deber de tomar las medidas necesarias para prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo”.<sup>918</sup> Por ello, “el patrono tiene un deber afirmativo de adoptar una política para eliminar el hostigamiento

---

<sup>914</sup> *Id.*

<sup>915</sup> Véanse *Meritor Saving Bank v. Vinson*, *supra*, *Harris v. Forklift Systems, Inc.*, *supra*; *Agosto v. Ángel Martínez, Inc.*, *supra*, pág. 471; y *Rodríguez Meléndez v. Supermercado Amigo, Inc.*, *supra*, pág. 132.

<sup>916</sup> Véase *Umpierre Biascochea v. Banco Popular*, 170 DPR 205, 219 (2007).

<sup>917</sup> *Supra.*

<sup>918</sup> *Id.*, a la pág. 658.

sexual en su negocio o empresa” y “corresponde a cada patrono, a la luz de sus circunstancias particulares, tomar las medidas cautelares que sean necesarias para evitar con efectividad el hostigamiento sexual en sus talleres de trabajo”.<sup>919</sup>

El 28 de septiembre de 2022, esa obligación se reiteró al aprobarse una enmienda a la Ley Núm. 17 mediante la Ley Núm. 82-2022, para establecer un requisito a los patronos de adoptar un protocolo para el manejo de casos de hostigamiento sexual en el empleo.<sup>920</sup> Según requerido por dicho estatuto y en apoyo a la pronta adopción de un protocolo de parte de los patronos, el DTRH promulgó un Protocolo Modelo de Prevención y Manejo de Casos de Hostigamiento Sexual (“Protocolo Modelo”) y que está disponible en la página web de la agencia ([trabajo.pr.gov](http://trabajo.pr.gov)). A través del Protocolo Modelo se reitera que el hostigamiento sexual constituye una práctica ilegal e indeseable en el lugar de trabajo y que constituye una modalidad de discrimen por razón de sexo. A esos efectos se exhorta a los patronos a establecer procedimientos internos que faciliten la investigación de los casos de hostigamiento sexual y a ser proactivos en tomar conocimiento de conducta que podría ser constitutiva de hostigamiento sexual.

Los patronos privados pueden adoptar el Protocolo Modelo o adoptar uno similar o superior, así como adaptar sus procedimientos actuales a los estándares mínimos provistos por la Ley Núm. 82-2022 y el DTRH.

El Protocolo Modelo contiene las disposiciones sobre cómo se habrá de atender una querrela de hostigamiento sexual. Amerita señalar que las querellas al patrono podrán ser de forma escrita o verbal y que, inclusive, se podrán presentar de forma anónima. De igual forma, y aunque la persona afectada puede acudir directamente ante los tribunales para hacer

---

<sup>919</sup> *Id.*

<sup>920</sup> Ley Núm. 82-2022.

valer sus derechos, una querrela se puede presentar directamente ante la Unidad Antidiscrimen del DTRH. El Protocolo Modelo sugiere, además, los términos dentro de los cuales debe realizarle la investigación, los cuales pueden variar dependiendo de las operaciones del patrono particular que se trate, y aclara qué se habrá de investigar y cómo. Asimismo, se provee que se deberá preparar un informe de la investigación. Además, el Protocolo Modelo dispone sobre las medidas provisionales para proteger a la persona querellante, la confidencialidad de los procesos y las licencias disponibles para las personas víctimas de hostigamiento.

Además, resulta meritorio recordar que un elemento característico de la Ley Núm. 17 es que le impone a todo patrono el deber afirmativo de tomar aquellas medidas necesarias para prevenir, prohibir y erradicar el hostigamiento sexual en el empleo.<sup>921</sup> Es decir, el patrono tiene una obligación en ley de mantener su taller de trabajo libre de hostigamiento e intimidación, exponiendo de manera clara su política institucional contra el hostigamiento sexual en aras de garantizar que su fuerza laboral goce de un ambiente de trabajo seguro en el cual se proteja su dignidad.<sup>922</sup>

Por otro lado, la Ley Núm. 17, no solo le exige al patrono que prohíba el hostigamiento sexual en el empleo, sino que, de ocurrir un incidente de esta naturaleza, el

---

<sup>921</sup> Véanse 29 LPRÁ §155i y *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, *supra*, pág. 652.

<sup>922</sup> A esos efectos, la Ley Núm. 17 impone la obligación de tomar aquellas medidas que sean necesarias o convenientes en la consecución de ese fin, tales como:

- (a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.
  - (b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
  - (c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confieren y otorgan [...]
  - (d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querrelas de hostigamiento sexual.
- 29 LPRÁ §. 155i.

patrono debe tomar una "acción inmediata y apropiada para corregir la situación".<sup>923</sup> Es importante, además, reiterar que los patronos que no han cumplido con su obligación de mantener un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual enfrentan graves sanciones y los tribunales no se han dudado en así sancionarlos.<sup>924</sup>

Cónsono con la anterior, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha decidido que la Ley Núm. 17 no impide que un patrono opte por circunscribirse a las guías mínimas enumeradas en la ley o que elija ser más riguroso y proactivo en la adopción de medidas razonables para combatir efectivamente el hostigamiento sexual en su taller de trabajo.<sup>925</sup> Así, al decidir que el despido de un empleado por violar la política en contra de hostigamiento sexual fue válido, el Tribunal Supremo razonó que un patrono puede imponer la medida disciplinaria que estime prudente por violaciones a sus políticas de hostigamiento sexual; inclusive el despido. De hecho, al revocar la determinación del Tribunal de Apelaciones (que había apuntado a una suspensión, en lugar de un despido, como medida disciplinaria) expresó:

Finalmente, el Tribunal *a quo* razonó que la ASEM no justificó la necesidad de imponerle al señor Rosa Maisonet la sanción máxima de destitución dispuesta en su Reglamento. Entendió este Foro que ese proceder fue arbitrario e irrazonable. No coincidimos con esta interpretación laxa del foro *a quo*. En el caso particular ante nos, el foro apelativo intermedio debió dar deferencia a la determinación administrativa de la ASEM, quien razonó que la medida disciplinaria adecuada era el despido y no la suspensión del señor Rosa Maisonet.<sup>926</sup>

---

<sup>923</sup> 29 LPRA § 155e.

<sup>924</sup> Véase *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457 (2007). Vale recordar que la responsabilidad patronal dependerá de la relación laboral existente entre el hostigador y la víctima. Ello porque el estatuto distingue entre los actos de hostigamiento cometidos por el patrono, sus supervisores o agentes y aquellos actos realizados por los empleados. Véase 29 LPRA §§ 155d y 155e.

<sup>925</sup> Véase *Rosa Maisonet v. ASEM*, *supra*, pág. 390.

<sup>926</sup> *Id.*, a la pág. 392. En cuanto a este particular, al examinar la controversia, el Tribunal Supremo manifestó que al analizar el caso bajo el crisol de si la conducta alegada constituía hostigamiento sexual, "el foro apelativo intermedio se desvió de su función revisora y convirtió el caso de 'despido' que tenía ante su consideración en un caso de hostigamiento sexual al amparo de la Ley Núm. 17, ... Es decir, el foro apelativo intermedio evadió revisar la razonabilidad de las disposiciones reglamentarias en las que se fundamentó la ASEM para despedir al recurrido y en su lugar procedió a evaluar la controversia de autos como si fuera una de hostigamiento sexual en el empleo cuando en realidad lo que tenía ante su consideración era un caso de despido de un hostigador sexual. Erró el Tribunal de Apelaciones con ese proceder". *Id.*, a la pág. 389.



En *Rosa Maisonet*, además, el Tribunal Supremo aclaró que un patrono no viene obligado a probar que la conducta que violó su política de hostigamiento sexual, en efecto, hubiese constituido una violación a la Ley para poder actuar. Así expresó:

[L]a Ley Núm. 17, supra, no le impone al patrono la obligación de probar un caso *prima facie* de hostigamiento sexual contra su empleado para poder despedirlo como sanción por incumplir con las normas de hostigamiento sexual de su empresa. A *contrario sensu*, la Ley Núm. 17, supra, le impone a todo patrono el deber de realizar actos afirmativos para desalentar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral y promover activamente una política de prevención.<sup>927</sup>

El Tribunal Supremo razonó que “una interpretación contraria”, esperando que se repitan los actos “implicaría que un patrono tendría que esperar a que las víctimas de hostigamiento sexual presenten una acción civil en su contra al amparo de la Ley Núm. 17, supra, antes de poder despedir válidamente al empleado hostigador”.<sup>928</sup>

En fin, sostenemos que, debido al interés apremiante de erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de empleo, resultaría contrario a la política pública que motivó a la adopción de la Ley Núm. 17 y demás estatutos contra el hostigamiento y un contrasentido que asuntos procesales y de forma desalienten a los patronos a tomar acciones para cumplir con su obligación de ley o ser más proactivos en sus medidas para prevenir y evitar el hostigamiento sexual.

## 2. Sanciones bajo la Ley Núm. 17

Toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo en violación de la Ley Núm. 17 será responsable por el doble del importe de los daños causados al empleado o candidato de empleo o por una suma no menor de diez mil dólares (\$10,000.00) en aquellos

<sup>927</sup> *Id.*, a la pág. 390. (Énfasis en el original omitido).

<sup>928</sup> *Id.*, a las págs. 391-392. (Énfasis en el original omitido).

casos en que no se pudieran determinar los daños pecuniarios.<sup>929</sup> Asimismo, el tribunal podrá ordenar al patrono que emplee, promueva o reponga en su empleo a la víctima de hostigamiento sexual, y que cese y desista del acto que se trate.<sup>930</sup> Además, el foro judicial podrá imponer el pago de honorarios de abogados y las costas del procedimiento.<sup>931</sup>

## **B. Hostigamiento por sexo**

En la sección anterior se discutió el hostigamiento basado en sexo en su vertiente de conducta de naturaleza *sexualizada*. Esto es, avances sexuales no deseados, conducta expresando atracción sexual, solicitudes o exigencias de favores sexuales o cuando se satura o se hacen comentarios o se incurre en conducta relacionada a actos sexuales o de naturaleza sexual.

Ahora bien, en otras circunstancias, puede suceder que el hostigamiento en el lugar de empleo esté basado en el sexo, pero no necesariamente esté basado en conducta de índole sexual. Así, por ejemplo, podría ser que en el lugar de trabajo se hagan o esté saturado de comentarios, bromas o conducta que ridiculice a los *hombres* y no así a las *mujeres*. También pudiera ser a la inversa, es decir, que los comentarios y conducta estén dirigidos a crear un ambiente hostil porque están dirigidos a las *féminas*. Por ejemplo, que se estén haciendo comentarios a los efectos de que las *mujeres* no pueden realizar el trabajo porque son débiles, o *bromas* aludiendo a que alegadamente no tienen la capacidad de dirigir o que son *muy sentimentales* o *histéricas*. Ese tipo de conducta y comentarios son indicativos de hostigamiento por sexo.

---

<sup>929</sup> 29 LPRA § 155j.

<sup>930</sup> *Id.*

<sup>931</sup> *Id.*

Bajo esta categoría también se incluye el hostigamiento basado en embarazo, parto o las condiciones médicas relacionadas con el embarazo y alumbramiento. Así, por ejemplo, podría incluir comentarios sobre la baja productividad de una mujer embarazada, alusiones al tiempo que se habrá de tomar fuera del trabajo o a arreglos o inconvenientes que habrá de causar la lactancia o cuidado del recién nacido. Sobre este tipo de hostigamiento, reiteramos que en Puerto Rico se adoptó la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como la *Ley de Protección a las Madres Obreras*,<sup>932</sup> que incide también sobre este asunto.

### **C. Hostigamiento por raza**

El hostigamiento por raza es cuando la conducta o expresiones están basados en la raza de la persona. Ejemplo de conducta hostigadora basada en raza puede ser el uso de epítetos, comentarios ofensivos y el uso de términos derogatorios identificados con una raza o con estereotipos asociados con la raza. Incluye además hostigamiento en rasgos o características asociadas a la raza de la persona tales como el nombre, vestimenta, acento.<sup>933</sup>

### **D. Hostigamiento por color**

Como se ha mencionado anteriormente, aunque el discrimen por color, raza y origen nacional están usualmente relacionados, el discrimen -y para propósitos de esta sección el hostigamiento- por color está prohibido de manera separada. Así, cuando una persona crea un ambiente hostil basado en expresiones sobre la pigmentación de la piel de una persona o un grupo, esa conducta está creando hostigamiento basado en color.<sup>934</sup> Considere, por

---

<sup>932</sup> 29 LPRA §§ 467-474.

<sup>933</sup> Véase *Fuller v. Fiber Glass Sys., LP*, 618 F.3d 858, 864 (8th Cir. 2010). Véase, además, *Equal Employment Opportunity Commission, Compliance Manual Section 15: Race & Color Discrimination* § 15-II (2006).

<sup>934</sup> Véanse *Falero Santiago v. Stryker Corp.*, 10 F. Supp. 2d 93, 96 (DPR 1998); *Walker v. Sec'y of the Treasury*, 713 F. Supp. 403, 405-08 (N.D. Ga. 1989), confirmado sin opinión por 953 F.2d 650 (11th Cir. 1992);

ejemplo, que en el lugar de trabajo se estén haciendo comentarios alusivos únicamente a personas de color de piel más oscuro a pesar de que en el lugar del trabajo hay otras personas que sean de la misma raza, pero con una pigmentación de piel más *clara*.

#### **E. Hostigamiento por origen nacional**

Este tipo de hostigamiento consiste en crear el ambiente hostil de trabajo basado en conducta relacionada con el lugar de origen de una persona o sus ancestros. Bajo esta modalidad, conducta relacionada con las características, rasgos o estereotipos relacionados sobre de dónde proviene la persona o su linaje se considera hostigamiento por origen nacional. Del mismo modo, está incluida aquella conducta referente a asuntos sobre características culturales, lingüísticas y étnicas.<sup>935</sup>

#### **F. Hostigamiento por religión**

Al igual que las otras modalidades, el hostigamiento por religión ocurre cuando se utilizan epítetos o se hacen comentarios ofensivos basados en la religión de una persona o la falta de religión, las prácticas religiosas, y/o la vestimenta relacionada con el credo. Incluye también esa conducta que está basada en estereotipos o, inclusive, en conducta o comentarios relacionados con la solicitud de un acomodo religioso.<sup>936</sup> Asimismo, se puede crear un ambiente hostil de hostigamiento basado en obligar a un empleado a participar en actividades religiosas.<sup>937</sup>

---

*Arrocha v. City Univ. of N.Y.*, No. CV-02-1868, 2004 WL 594981, at \*6 (E.D.N.Y. Feb. 9, 2004). Véase, además, *Equal Employment Opportunity Commission, Compliance Manual Section 15: Race & Color Discrimination* § 15-II (2006).

<sup>935</sup> Véase *Kang v. U. Lim Am., Inc.*, 296 F.3d 810, 817 (9th Cir. 2002); *Diaz v. Swift-Eckrich, Inc.*, 318 F.3d 796, 799-801 (8th Cir. 2003).

<sup>936</sup> Véase *Abramson v. William Paterson Coll. of N.J.*, 260 F.3d 265, 279 (3d Cir. 2001). Véase, además, *Equal Employment Opportunity Commission, Compliance Manual Section 12: Religious Discrimination*, No. 915.063, §12-III.B (2021).

<sup>937</sup> Véase *E.E.O.C. v. Townley Eng'g & Mfg. Co.*, 859 F.2d 610, 620-21 (9th Cir. 1988).

### **G. Hostigamiento por edad**

Este tipo de hostigamiento incluye el acoso basado en percepciones negativas sobre los trabajadores mayores. También incluye el acoso basado en estereotipos sobre las personas empleadas mayores, incluso si no están motivados por estereotipos. Considere, por ejemplo, que se presione a un empleado mayor a que se transfiera a un trabajo que requiera el uso de menos tecnología basado en la percepción de que los trabajadores mayores no están preparados o no conocen cómo manejar la tecnología. Podría incluir, además, alentar o fomentar a un empleado mayor a jubilarse.<sup>938</sup>

Es importante recalcar que contrario a la legislación federal, la Ley Núm. 100 no incluye edad mínima alguna. Por consiguiente, el discrimen y hostigamiento por edad bajo la disposición estatal podría configurarse en contra de empleados por ser más *jóvenes*. Por ejemplo, comentarios en el lugar de empleo aludiendo a las nuevas generaciones y sus estereotipos o características también podrían constituir hostigamiento. Así también, tomar decisiones como, por ejemplo, no contratar bajo la impresión de que no se podrá depender de que el empleado joven llegue temprano al trabajo, se va a ausentar más o va a dejar de asistir al trabajo sin razón alguna y *desparecerá* porque así supuestamente es esa nueva generación.

### **H. Hostigamiento por orientación sexual e identidad de género**

El hostigamiento por orientación sexual e identidad de género puede ocurrir, por ejemplo, cuando se hacen comentarios, bromas o se utilizan epítetos sobre las categorías

---

<sup>938</sup> Véase *Guthrie v. J.C. Penney Co., Inc.*, 803 F.2d 202, 208 (5th Cir. 1986).

protegidas. Incluye, por ejemplo, expresiones denigrantes dirigidas a la vida íntima, bromas sobre manierismos, o a que la persona no actúa acorde con su sexo.<sup>939</sup>

Recuérdese que la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y el DTRH publicaron el *Protocolo para el Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo* (Protocolo) para atender querellas de discrimen por orientación sexual e identidad de género que incluye una discusión sobre qué conducta se podrá considerar como discrimen y hostigamiento basado en estas categorías protegidas.<sup>940</sup>

El Protocolo nos indica que las siguientes conductas podrían constituir hostigamiento y crear un ambiente laboral hostil cuando se lleven a cabo de manera intencional y repetida: (1) hacer preguntas de índole personal sobre el cuerpo, cambios físicos o las prácticas sexuales de cualquier persona; (2) permitir el uso de equipo, material de trabajo o el área de trabajo, para producir material ofensivo o que menoscabe la integridad de la persona por razón de su identidad de género u orientación sexual; (3) permitir o hacer chistes, o comentarios, con ánimo de burlarse de personas por razón de su identidad de género u orientación sexual, aunque no vayan dirigidos directamente a éstas; (4) negar acceso a instalaciones sanitarias u otras facilidades identificadas por género a empleados que se identifican con dicha identidad de género; (5) requerir que una persona se vista o acicale de una manera que sea inconsistente con su identidad de género o que le impida expresar su identidad de género; (6) negarse a utilizar el nombre y pronombre que la persona prefiera de

---

<sup>939</sup> Véanse *Roberts v. Glenn Indus. Grp., Inc.*, 998 F.3d 111, 121 (4th Cir. 2021); y *Doe v. City of Det.*, 3 F.4th 294, 300 n.1 (6th Cir. 2021).

<sup>940</sup> Véase la sección IV.E.10.a. de estas Guías.

conformidad con su identidad de género o emplearlos incorrectamente de manera intencional y repetida; y (7) denegar licencias para cuidado de un familiar, de paternidad o maternidad, según las leyes y reglamentos correspondientes.<sup>941</sup>

### **I. Hostigamiento por información genética**

El discrimen por información genética también prohíbe el hostigamiento basado en información genética.<sup>942</sup> Un ejemplo de hostigamiento en el lugar de empleo podría ser hacer comentarios o crear un ambiente de trabajo hostil a través de conducta y comentarios porque un empleado posee un gen en particular que podría resultar en una enfermedad futura que quizá le haga ausentarse del trabajo o porque su madre o padre padecen de una enfermedad que podría también causar posibles acomodados futuros para la persona.<sup>943</sup>

### **J. Consideraciones adicionales sobre el hostigamiento**

El hostigamiento ilegal puede ocurrir aun si la persona que incurre en la conducta actúa pensando que una persona pertenece a un grupo o a una categoría, pero, en realidad, la persona no lo es.<sup>944</sup> Por ejemplo, si los comentarios o bromas se hacen creyendo que una persona pertenece a una religión, pero, en realidad, la persona no profesa ni pertenece a la religión objeto de los comentarios. De igual manera, si la conducta está matizada de bromas en contra de la comunidad de la República Dominicana, pero el empleado o empleada, aunque tiene el acento identificado con el grupo étnico, no es de ascendencia de la República Dominicana. Asimismo, si los comentarios, bromas y conducta van dirigidos a un hombre afeminado bajo la percepción de que su orientación sexual es *gay*, pero el hombre es

---

<sup>941</sup> Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico *et al.*, *Protocolo para el Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo*, pág. 11 (2da ed. 2019).

<sup>942</sup> 42 USC § 2000ff-6. Véase, además, 29 CFR §1635.10

<sup>943</sup> *Equal Employment Opportunity Commission, Fact Sheet: Genetic Information Nondiscrimination Act*, 09/09/2014.

<sup>944</sup> Véase *Jones v. UPS Ground Freight*, 683 F.3d 1283, 1299 (11th Cir. 2012).

heterosexual. En fin, aun si la percepción de la persona o personas que incurren en la conducta constitutiva de hostigamiento es incorrecta, se ha creado un ambiente hostil ilegal en el lugar de empleo.

De igual manera, el hostigamiento ilegal puede ocurrir aun si la persona o personas incurriendo en la conducta pertenece a la misma categoría que la víctima del hostigamiento.<sup>945</sup>

En esa misma línea, el hostigamiento puede ocurrir aún si los comentarios o conducta no está dirigida a la persona directamente e, inclusive, si la persona que se queja de hostigamiento no escuchó los comentarios o presencié la conducta.<sup>946</sup> Así también, se prohíbe el hostigamiento porque la persona esté asociada con una persona o un grupo perteneciente a una categoría protegida de discrimen.<sup>947</sup>

El hostigamiento puede ocurrir basado en una o más de las categorías. Por ejemplo, una empleada puede ser víctima de hostigamiento por ser mujer y de la raza negra. En este ejemplo, habría hostigamiento por sexo y por raza. En este caso, además, dependiendo de los hechos y la conducta podría darse que el hostigamiento esté basado en la confluencia o encuentro de dos categorías, algo que se ha denominado en la doctrina federal como el *intersectional harassment*. Esto es, que el hostigamiento ocurrió porque es una *mujer negra*.<sup>948</sup>

---

<sup>945</sup> Véase *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, *supra*, pág. 82.

<sup>946</sup> Véanse *Rasmy v. Marriott Int'l, Inc.*, 952 F.3d 379, 388-89 (2nd Cir. 2020); *Tademy v. Union Pac. Corp.*, 614 F.3d 1132, 1144-46 (10th Cir. 2008); *Adams v. Austal, U.S.A., LLC*, 754 F.3d 1240, 1257-58 (11th Cir. 2014); y *Hawkins v. Anheuser-Busch, Inc.*, 517 F.3d 321, 335-36 (6th Cir. 2008).

<sup>947</sup> *Frith v. Whole Foods Mkt., Inc.*, 38 F.4th 263, 272 (1st Cir. 2022); *Zarda v. Altitude Express, Inc.*, 883 F.3d 100, 128 (2nd Cir. 2018) (*en banc*); *Barrett v. Whirlpool Corp.*, 556 F.3d 502, 512 (6th Cir. 2009); y *Holcomb v. Iona Coll.*, 521 F.3d 130, 138-39 (2nd Cir. 2008).

<sup>948</sup> Véanse *Masud v. Rohr-Grove Motors, Inc.*, No. 13 C 6419, 2015 WL 5950712, at \*3-5 (N.D. Ill. Oct. 13, 2015); *Lam v. Univ. of Haw.*, 40 F.3d 1551, 1562 (9th Cir. 1994); *Jefferies v. Harris Cnty. Cmty. Action Ass'n*, 615 F.2d 1025, 1032-34 (5th Cir. 1980).



Es importante resaltar que conducta basada en los estereotipos atribuidos social y culturalmente a una categoría es hostigamiento. Esto incluye inclusive estereotipos positivos o neutrales, no solo los negativos. Por ejemplo, un estereotipo a los efectos de que personas de determinado origen nacional son vagos es negativo y bromas sobre la vagancia de una persona de ese origen nacional es hostigamiento. Considere entonces como un estereotipo positivo que cierto grupo étnico es más apto para realizar tareas de cómputos o que son más organizados, por ejemplo, constituiría hostigamiento si la conducta o expresiones en el lugar del trabajo identifican y van dirigidas a una persona por ser diligente o eficiente en su empleo porque pertenece a ese grupo étnico. Esto es, la conducta no necesariamente tiene que estar motivada en un ánimo hostil hacia la categoría.

#### **K. Deber y responsabilidad del patrono por el hostigamiento en el lugar de empleo y defensas**

Sabido es que el patrono tiene una obligación de prohibir y detener el hostigamiento en el lugar de empleo. A continuación, se hacen unos breves comentarios sobre la responsabilidad de un patrono por las acciones de hostigamiento en su lugar de empleo y qué defensas están disponibles.

De entrada, y en cuanto a la responsabilidad de un patrono por actos de hostigamiento sexual bajo la Ley Núm. 17, en particular aquellos cometidos por supervisores, referimos a la discusión Sección 10.4, de las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*.<sup>949</sup> En síntesis, el patrono responde por sus actuaciones y las de sus agentes o supervisores, independientemente de que haya autorizado o prohibido la conducta o de si sabía o no sobre la misma.<sup>950</sup> La Ley Núm. 17, además, no provee para que el patrono

---

<sup>949</sup> Departamento del Trabajo y Recursos, *Guías para la Interpretación de la Legislación de Puerto Rico*, págs. 162-167, (1<sup>era</sup> ed. 2019).

<sup>950</sup> Véase 29 LPRA § 155d.

presente prueba eximente de responsabilidad referente a las acciones afirmativas que tomó para detener y evitar actos de hostigamiento sexual en el trabajo.<sup>951</sup>

Para propósitos de hostigamiento bajo el Título VII, por su parte, si el hostigamiento es causado por un supervisor y como resultado del hostigamiento ocurrió un daño tangible, como, por ejemplo, el despido, el patrono será responsable. Por otro lado, si el hostigamiento no ocasionó cambios tangibles en las condiciones de empleo de la víctima, pero creó un ambiente de trabajo hostil, el patrono no será automáticamente responsable del hostigamiento. En esos casos, un patrono puede plantear como defensas afirmativas que: (1) como patrono, ha ejercido el cuidado razonable en prevenir y corregir inmediatamente cualquier conducta hostigadora; y (2) que el empleado, sin razón alguna no tomó ventajas de las oportunidades preventivas o correctivas ofrecidas por el patrono o no evitó el daño y tenía los medios para evitarlo.<sup>952</sup>

El patrono será responsable si el hostigamiento fue cometido por un alto oficial de la empresa. En casos de hostigamiento cometido por empleados sin rango de supervisor o por personas que no son empleados de la empresa pero que están bajo el control del patrono, como lo serían clientes o contratistas, el patrono será responsable si sabía o debió saber sobre el hostigamiento y no tomó ninguna acción para corregirlo.

---

<sup>951</sup> Véase 29 LPRA § 155f.

<sup>952</sup> Véase *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth, supra*.

## XI. ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO

En la Sección anterior se discutió el hostigamiento bajo las disposiciones de los estatutos antidiscrimen. En esta Sección, se discutirá un tema relacionado, el acoso y hostigamiento laboral que, generalmente, no está basado en alguna de las categorías protegidas por las leyes antidiscrimen como la Ley Núm. 100 y Título VII, entre otras. Esto es, un empleado no tiene que reclamar que la conducta de acoso está motivada porque la persona pertenece a cierta nacionalidad, es mujer o se percibe como un hombre gay, por ejemplo.

El acoso en el empleo privado que no está motivado por discrimen se prohibió mediante la Ley Núm. 90-2020.<sup>953</sup> La Ley Núm. 90-2020 se promulgó para defender la política pública contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores, no importa cuál sea su categoría o clasificación de empleo.<sup>954</sup> A tenor con la facultad y mandato de la Ley Núm. 90-2020, el DTRH adoptó las *Guías sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico*, aprobadas el 3 de febrero de 2021.<sup>955</sup>

El Artículo 4(3) de la Ley Núm. 90-2020 define el acoso laboral como:

[A]quella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra

---

<sup>953</sup> 29 LPRA § 3111 *et seq.*

<sup>954</sup> 29 LPRA § 3112.

<sup>955</sup> 29 LPRA § 3119.

riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.<sup>956</sup>

La determinación de si una conducta constituye o no acoso laboral en el empleo dependerá de la totalidad de las circunstancias y los hechos probados en cada caso en particular.<sup>957</sup> Esto significa que en este examen se deberán evaluar todos los hechos y las circunstancias en las que éstos ocurrieron para identificar la presencia de cada uno de los factores que, según la Ley Núm. 90-2020, definen lo que es acoso laboral.<sup>958</sup> Si uno o varios elementos de la definición de acoso laboral no están presentes, la conducta no será considerada acoso laboral.<sup>959</sup> Pero, para que se considere acoso laboral, la conducta debe cumplir con todos los elementos enumerados.<sup>960</sup> Así, la ocurrencia repetida y reiterada que exige la definición provista por la Ley Núm. 90-2020 implica que un solo acto no será constitutivo de acoso laboral.<sup>961</sup>

El acoso laboral puede ocurrir por parte y hacia empleados de cualquier nivel jerárquico, ya sea el patrono, supervisores, agentes o cualquier otro tipo de empleado.<sup>962</sup> Incluye también actos realizados por terceros o personas no empleadas por el patrono dirigidos a cualquier de sus empleados.<sup>963</sup>

---

<sup>956</sup> 29 LPRA § 3114(3); Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico*, págs. 2-3, (1era ed. 2020).

<sup>957</sup> 29 LPRA § 3118; Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico*, pág. 2, (1era ed. 2020).

<sup>958</sup> *Id.*

<sup>959</sup> Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico*, pág. 2, (1era ed. 2020).

<sup>960</sup> *Id.*

<sup>961</sup> *Id.*, a la pág. 3.

<sup>962</sup> 29 LPRA § 3113; Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico*, pág. 2, (1era ed. 2020).

<sup>963</sup> *Id.*

Además de la definición de acoso laboral, la Ley Núm. 90-2020 expone aquellas instancias que constituyen acoso laboral y las que no. La lista no taxativa de actos constitutivos de acoso laboral que provee el estatuto es la siguiente:

- (1) Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
- (2) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- (3) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- (4) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- (5) La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
- (6) Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, o peinados y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares, formuladas en público.
- (7) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.
- (8) La imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al negocio o servicio a que se dedica el patrono.
- (9) La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.<sup>964</sup>

Por otro lado, a tenor con las disposiciones de la propia Ley Núm. 90-2020, no se considerará conducta constitutiva de acoso laboral sin ser un listado taxativo, actos como:

- (1) Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
- (2) La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del empleado hacia su patrono.
- (3) La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del patrono.

---

<sup>964</sup> 29 LPRA § 3118; Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico*, págs. 2-3, (1era ed. 2020).

- (4) La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono
- (5) Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por periodo fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.
- (6) Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.
- (7) Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley<sup>965</sup>.<sup>966</sup>

Se reitera que debido a la naturaleza dinámica de los trabajos y las diferentes realidades administrativas, existen numerosos escenarios adicionales que podrían no ser considerados acoso laboral.<sup>967</sup> Según surge del espíritu de los ejemplos que ofrece la Ley Núm. 90-2020, los patronos pueden tomar aquellas decisiones y acciones razonables de administración del negocio y de recursos humanos; siempre y cuando no estén prohibidas por ley, como actos discriminatorios o represalias.<sup>968</sup> Los actos razonables dirigidos al buen y normal funcionamiento de la empresa, aunque sean incómodos, antipáticos o no sean del agrado del empleado, no se consideran comportamiento de acoso laboral bajo la definición de la Ley Núm. 90-2020.<sup>969</sup> En ese sentido, el patrono puede, por ejemplo, establecer y llevar a cabo procesos para administrar o monitorear el desempeño de los empleados; informarle a un trabajador sobre un desempeño laboral no satisfactorio o un comportamiento laboral inadecuado, así como las posibles consecuencias laborales de repetirlo; ordenar a un empleado a realizar tareas; realizar evaluaciones periódicas; mantener metas y estándares

---

<sup>965</sup> En cuanto a este particular, se añade que la conducta debe ser ajena a los legítimos intereses de la empresa. Es decir, si los actos se realizan de manera razonable con el propósito de fomentar el buen y normal funcionamiento de la empresa no serán considerados acoso laboral. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico*, pág. 3, (1era ed. 2020).

<sup>966</sup> 29 LPRA § 3118; Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico*, págs. 4-5, (1era ed. 2020).

<sup>967</sup> *Id.*, a la pág. 5.

<sup>968</sup> *Id.*

<sup>969</sup> *Id.*

razonables en el lugar de trabajo; y adiestrar o aconsejar sobre cómo mejorar el trabajo que se realiza o el desempeño del empleado.<sup>970</sup> Los empleados deben estar conscientes que estos actos podrían ocurrir de manera repetida o periódica y no por eso serán considerados acoso laboral; pues tanto el acto aislado como reiterado estarían dentro de las facultades administrativas del patrono.<sup>971</sup>

El Artículo 5 de la Ley Núm. 90-2020 impone grados de responsabilidad al patrono dependiendo del actor del acoso laboral.<sup>972</sup> El patrono siempre será responsable por sus propios actos de acosos laboral.<sup>973</sup> Cuando los actos sean cometidos por supervisores o por otros empleados, el patrono será responsable si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían saber de dicha conducta.<sup>974</sup> No obstante, el patrono podrá librarse de responsabilidad si logra demostrar que tomó acciones inmediatas y apropiadas para corregir cualquier conducta de acoso laboral y el empleado falló irrazonablemente al no aprovechar las oportunidades de medidas correctivas o preventivas que el patrono provee para evitar los daños.<sup>975</sup>

Por otro lado, si los actos fueron cometidos por personas que no son empleados del patrono, éste responderá si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían saber de dicha conducta. No obstante, el patrono no tendrá que responder si toma acción inmediata y apropiada para corregir la situación.<sup>976</sup>

Cuando el acoso laboral se suscite entre empleados de diversos patronos, como puede ser empleados de empresas de seguridad, de compañías de mantenimiento, o de agencias de

---

<sup>970</sup>

*Id.*

<sup>971</sup>

*Id.*

<sup>972</sup>

29 LPRA § 3115.

<sup>973</sup>

*Id.*

<sup>974</sup>

*Id.*

<sup>975</sup>

*Id.*

<sup>976</sup>

*Id.*

empleo temporero, el estatuto requiere que todos los patronos involucrados investiguen la alegación de acoso laboral, independientemente de si son o no patrono directo del empleado víctima de acoso laboral.<sup>977</sup>

De otra parte, un patrono que incurra en acoso laboral no podrá invocar frente al perjudicado la inmunidad patronal que poseen los patronos asegurados bajo la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1945, según enmendada, conocida como *Ley del Sistema de Compensación por Accidentes del Trabajo*<sup>978</sup>.<sup>979</sup> Ahora bien, el empleado podrá recibir los beneficios provistos por dicha ley, y si se determina que la condición de salud se debió al acoso laboral por parte del patrono, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado podrá reclamar los gastos incurridos al patrono.<sup>980</sup>

La Ley también provee para el desarrollo de guías que perfilen la adopción de protocolos y procedimientos internos en los lugares de trabajos para atender el acoso.<sup>981</sup> Por su parte, el Artículo 10 de la Ley Núm. 90-2020 establece el procedimiento a seguir por parte de toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral para tramitar su reclamación.<sup>982</sup> En específico, el estatuto dispone que la persona que reclame ser víctima de acoso laboral debe comunicarlo siguiendo el protocolo interno adoptado por el patrono, y si dichas gestiones resultasen infructuosas, entonces deberá acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial.<sup>983</sup> Si habiéndose orientado las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda mediación, entonces, y solo después de eso, es

---

<sup>977</sup>

*Id.*

<sup>978</sup>

11 LPRA § 1 *et seq.*

<sup>979</sup>

29 LPRA § 3116.

<sup>980</sup>

*Id.*

<sup>981</sup>

29 LPRA § 3119.

<sup>982</sup>

29 LPRA § 3120. Véase, además, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico*, pág. 6, (1era ed. 2020).

<sup>983</sup>

*Id.*



que el empleado podrá acudir al tribunal.<sup>984</sup> Inclusive, se deberá presentar evidencia acreditativa de que se agotó dicho mecanismo alternativo al presentar la acción civil.<sup>985</sup> Por tal razón, el DTRH no cuenta con jurisdicción para investigar y manejar querellas que involucren únicamente conducta que pueda constituir acoso laboral que involucren motivos ajenos a las categorías protegidas que hemos detallado en esta Guía.

Si el empleado decide presentar una acción judicial podrá hacerlo por la vía ordinaria o utilizando el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961<sup>986</sup>.<sup>987</sup> Tendrá un término de un (1) año para presentar su causa de acción a partir del momento en que el empleado se sintió sometido al acoso laboral alegado.<sup>988</sup>

Además, cualquier persona que reporte actos de acoso laboral a tenor con la Ley Núm. 90-202 estará cobijada por las protecciones en contra de las represalias bajo la Ley Núm. 115-1991<sup>989</sup>, siempre y cuando sus expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan la divulgación de información privilegiada establecida por la ley.<sup>990</sup>

Por último, toda persona responsable del acoso prohibido por la Ley Núm. 90-2020 incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado aparte de cualquier otra responsabilidad que se pudiese imputar criminalmente.<sup>991</sup>

---

<sup>984</sup>

*Id.*

<sup>985</sup>

*Id.*

<sup>986</sup>

32 LPRA §§ 3118-3132.

<sup>987</sup>

29 LPRA § 3123. Véase, además, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico*, pág. 6, (1era ed. 2020).

<sup>988</sup>

29 LPRA § 3122.

<sup>989</sup>

29 LPRA § 194 *et seq.*

<sup>990</sup>

29 LPRA § 3117.

<sup>991</sup>

29 LPRA § 3121.