



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos

LEY: Ley Núm. 107 de 9 de septiembre de 2013, conocida como
**“Ley para Prohibir el Discrimen basado en Información
Genética”**

ENMIENDAS: Ninguna

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las investigaciones sobre el genoma humano permiten detectar las enfermedades y predisposición a enfermedades que afectan o afectarán a los seres humanos. Estos avances en la medicina ayudan a detectar enfermedades pero a su vez pueden propiciar la discriminación en el lugar de empleo y por las aseguradoras de planes de salud. La discriminación genética se manifiesta cuando un patrono o una aseguradora de salud priva de oportunidades y servicios a las personas a base de la información genética obtenida mediante pruebas de ácido desoxirribonucleico, conocidas como ADN. La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece en su Artículo II, Sección 1, que:

[l]a 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. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana. . .

Su origen ha sido expresado de forma reiterada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico: “la influencia que tuvo en la elaboración de este documento la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, ambas de 1948.” Esther Vicente Rivera, *Una mirada a la interpretación de los derechos económicos, sociales y culturales en las decisiones del Tribunal Supremo de Puerto Rico*, 44 Rev. Jurídica U. Inter. P.R. 17 (2010).

De otra parte, la Declaración Internacional sobre los Datos Genéticos Humanos de 16 de octubre de 2003, adoptada por la UNESCO, reconoce que “la recolección, el tratamiento, la utilización y conservación de los datos genéticos humanos puede entrañar riesgos para el ejercicio y la observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales y para el respeto de la dignidad humana”.

Esta Asamblea Legislativa en el cumplimiento de su deber ministerial de proteger a todos los ciudadanos de discriminación a base de la información genética de las personas, entiende meritorio la aprobación de esta Ley.

Este documento fue compilado por personal del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Esta no es una compilación oficial y podría contener errores inadvertidos. Para el texto exacto, refiérase a la ley original, sus enmiendas, así como la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas (LPRA).

Artículo 1. —Política pública (29 L.P.R.A. § 1351 nota)

Se establece como Política Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que ninguna persona natural o jurídica, pública o privada, que resida en u opere bajo la jurisdicción del Estado Libre Asociado de Puerto Rico podrá discriminar contra una persona a base de información genética.

Artículo 2. —Definiciones (29 L.P.R.A. § 1351)

- (a) *Persona*— toda persona conocida como tal en cualquier ley aplicable, incluyendo el Código Civil de Puerto Rico.
- (b) *Patrono*— todo ejecutivo, supervisor y cualquier persona que realizare gestiones de carácter ejecutivo en interés de un patrono directa o indirectamente. Incluye a todo individuo, sociedad u organización que intervenga a favor de la parte patronal en cualquier disputa obrera o negociación colectiva.
- (c) *Empleado*— cualquier obrero, jornalero, artesano, trabajador, oficinista, dependiente de comercio y toda persona empleada mediante salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación en cualquier ocupación, establecimiento, negocio o industria.
- (d) *Principio del Mérito*— según definido en el inciso (41) del Artículo 3 de la Ley Núm. 184- 2004 según enmendada, mejor conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.
- (e) *Plan Médico*— según definido en el inciso (r) del Artículo 2.030 de la Ley Núm. 194- 2011, mejor conocida como “Código de Seguros de Salud de Puerto Rico”.
- (f) *Pruebas Genéticas*— cualquier análisis de ácido desoxirribonucleico “ADN”, ácido ribonucleico “RNA”, cromosomas, proteínas, metabolitos, que detectan genotipos, mutaciones o cambios en los cromosomas. No estará incluido bajo esta definición, análisis de proteínas o metabolitos que no detectan genotipos, mutaciones o cambios en los cromosomas.
- (g) *Servicios Genéticos*— toda prueba genética, asesoramiento genético, incluyendo el obtener, interpretar, o evaluar información genética.
- (h) *Monitoreo Genético*— todo examen realizado a empleados periódicamente para evaluar modificaciones en el material genético del empleado, tales como daños o aumento de mutaciones en los cromosomas, los cuales se pueden desarrollar durante la jornada laboral debido a la exposición a sustancias tóxicas en el lugar de empleo,

con el fin de identificar, evaluar y atender los efectos detrimentales de dicha exposición.

Artículo 2. [bis] —Prohibición (29 L.P.R.A. § 1352)

Se prohíbe el uso de la información genética en la toma de decisiones sobre el empleo, en agencias del gobierno, corporaciones públicas, municipios e instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, patronos de la empresa privada y sindicatos. Esta prohibición aplicará cuando se trate de 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.

Además, el reclutamiento, selección, ascenso, beneficios marginales, entrenamiento o adiestramiento de capacitación o traslado, se llevará a cabo solamente siguiendo el principio de mérito, según definido en el inciso (d) del Artículo 2 de esta Ley. Se prohíbe a los patronos, tanto del gobierno como de la empresa privada, requerir a sus empleados o aspirantes a empleo someterse a pruebas genéticas, o que adquieran, mediante compra o de otro modo la información genética del empleado o solicitante. Un patrono no puede usar información genética para tomar una decisión de empleo, ya que la información genética no es relevante para la capacidad de una persona trabajar. A manera de excepción, se permite el uso de información genética a los fines únicos de evaluar peticiones de acomodo razonable donde la incapacidad reclamada en la petición sea una que se refleje en la información genética de la persona. Asimismo, se permite el uso de información genética para asistir al empleado en asuntos de su propia salud o bienestar; o para monitorear el material genético por los efectos de sustancias tóxicas en el área de trabajo, o cuando se dan ciertas circunstancias específicas tales como:

- (1) Que el empleado provea su consentimiento informado por escrito y el mismo deberá ser de manera consciente, libre, voluntario, sin mediar coacción, violencia ni intimidación, a los fines de proveer su información genética; y
- (2) Que el monitoreo sea autorizado en virtud de alguna disposición federal o estatal.

Artículo 3. —Confidencialidad de la información (29 L.P.R.A. § 1353)

Para garantizar la protección a la confidencialidad de la información, todo patrono, agencias de empleo, organizaciones sindicales o comités gerenciales que posean información genética de un empleado, mantendrán tal información en expedientes separados y tratados como expedientes médicos confidenciales. Esta información podrá ser divulgada bajo varias circunstancias, a saber:

- (1) Que el propio empleado autorice, por escrito, la divulgación de información expresamente y de manera consciente por estar recibiendo algún servicio o tratamiento;
- (2) A un investigador de salud ocupacional, si la investigación es conducida de acuerdo a los reglamentos federales contenidos en el Título 45 del Código de Reglamentación Federal;
- (3) En respuesta a una orden de un tribunal con competencia, siempre y cuando:
 - (a) El patrono, agencia de empleo u organización sindical solamente divulgue la información genética especificada en la orden; y
 - (b) Que tanto el patrono como la agencia de empleo o la organización sindical informen al empleado que se está divulgando la información en virtud de una orden del tribunal.
- (4) A personal del gobierno que esté investigando algún planteamiento bajo esta Ley; y
- (5) Que se pida la divulgación de acuerdo a las certificaciones de salud para la obtención de una licencia médico familiar, en virtud de las leyes federales *Family Medical Leave Act*, Ley Púb. 103-3, 29 U.S.C. sec. 2601 y la *Health Insurance Portability and Accountability Act*, Ley Púb. 104-191, 110 Stat. 1936, mejor conocida como Ley HIPPA, por sus siglas en inglés. Además, de la Ley Núm. 232-2000, según enmendada, conocida como "Ley de Certificación de Salud de Puerto Rico".
- (6) A una agencia gubernamental de salud, bien sea federal o estatal, sólo con el propósito de conocer aspectos relevantes para determinar cualquier enfermedad contagiosa u otra condición que afecte la vida y la seguridad de la persona.

Artículo 4. — Cobertura por planes de salud (29 L.P.R.A. § 1354)

Se prohíbe a los grupos de planes de salud y aseguradoras públicas o privadas denegar la cobertura individual o grupal de una persona basado únicamente en la predisposición genética a desarrollar una enfermedad en el futuro. Las aseguradoras de salud no 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. Del mismo modo, las aseguradoras no podrán utilizar la información genética con el propósito, directo o indirecto, de tomar decisiones sobre cubierta de beneficio y servicio; a su vez, las aseguradoras no podrán solicitar o requerir que una persona o cualquier miembro de su familia se haga determinada prueba genética; y en cualquier plan suplementario de salud de Medicare la información no puede ser utilizada

para denegar una cubierta por una condición preexistente, según establecido en la ley federal *Genetic Information Nondiscrimination Act*, Ley Púb. 110-233, 122 Stat. 881, de 21 de mayo de 2008.

Artículo 5. —Información genética (29 L.P.R.A. § 1355)

La información genética incluye 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.

Artículo 6. —Violaciones y penalidades (29 L.P.R.A. § 1356)

Cualquier persona, persona natural ó jurídica, pública o privada, que discrimine por virtud de lo dispuesto en esta Ley, incurrirá en delito grave y será sancionada con multa de diez mil (10,000.00) dólares para una primera ofensa. De reincidir, la multa será de veinte mil (20,000.00) dólares.

Artículo 7. —Acción de daños y perjuicios (29 L.P.R.A. § 1357 inciso a)

Cualquier persona discriminada a base de información genética, podrá ejercitar una acción de daños y perjuicios contra toda persona natural o jurídica, que incurra en cabo el discrimen contemplado en esta Ley.

Artículo 8. —Acción de daños y perjuicios (29 L.P.R.A. § 1357 inciso b)

Cuando la persona con legitimación para demandar se vea imposibilitada de hacerlo, sin importar la razón, su tutor, heredero o causahabiente podrá ejercitar esa acción. Esta acción tendrá un período prescriptivo de un (1) año contado desde la fecha en que el discriminado, tutor, heredero o causahabiente advenga en conocimiento del discrimen.

Artículo 9. —Indemnización (29 L.P.R.A. § 1358)

La indemnización a pagar por el demandado en un caso de daños y perjuicios será por una suma igual al triple del importe de los daños que el acto haya causado a la persona.

Artículo 10. —Vigencia

Esta Ley entrará en vigencia inmediatamente después de su aprobación.