

**TEXTO APROBADO EN VOTACIÓN FINAL POR EL SENADO**

**(16 DE MAYO DE 2013)**

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

17<sup>ma.</sup> Asamblea

Legislativa

1<sup>a.</sup> Sesión

Ordinaria

**SENADO DE PUERTO RICO**

**P. del S. 238**

15 de enero de 2013

Presentado por el señor *Nieves Pérez*

Co-autores la señora *Santiago Negrón*; los señores *Bhatia Gautier, Pereira Castillo, Nadal Power, Vargas Morales, Rosa Rodríguez, Fas Alzamora, Torres Torres, Tirado Rivera, Dalmau Santiago, Suárez Cáceres*; y la señora *González López*

Referido a la Comisión de lo Jurídico, Seguridad y Veteranos

**LEY**

Para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por orientación sexual e identidad de género en cualquier gestión gubernamental, pública o privada; enmendar el inciso (h) del Artículo 3 de la Ley Núm. 167-2003, según enmendada, conocida como “Carta de Derechos del Joven en Puerto Rico”; enmendar el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”;

enmendar el inciso 1 de la Sección 2.1 del Artículo 2, el inciso (42) del Artículo 3 y el Artículo 6 de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”; enmendar el inciso (d) del Artículo 17 de la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965, según enmendada; enmendar los Artículos 11.001, 11.007, 12.020 y 13.010 de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”; enmendar el Artículo 1, 1-A, 2, 2A y añadir los incisos (7) y (8) al Artículo 6 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; enmendar el apartado (3) del inciso (f) del Artículo 8 de la Ley Núm. 203-2007, conocida como “Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI”; y enmendar los incisos (a), (b), (c), (d) y (e) de la sección 1 de la Ley Núm. 131 de 13 de mayo de 1943, según enmendada, conocida como “Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico”; enmendar el Artículo 1, los incisos (a), (b), (c) y (d) del Artículo 2 y el Artículo 5 de la Ley Núm. 61-2011; enmendar el Artículo 180 de la Ley Núm. 146-2012, conocida como “Código Penal de Puerto Rico”, a los fines de atemperar la legislación vigente a la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establecida en esta Ley; validar el mandato constitucional para garantizar la dignidad humana y la igual protección de las leyes, al prohibir utilizar la orientación sexual y la identidad de género de un ciudadano, como subterfugio para negar, restringir, limitar, obstruir o coartar la protección dispuesta en este mandato; ordenar a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos, corporaciones públicas, municipios, y Rama Legislativa, a atemperar sus reglamentos de personal para exponer claramente esta Política Pública; establecer excepciones; y para otros fines relacionados.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En 1952, el pueblo de Puerto Rico aprobó la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La Carta de Derechos de nuestra Constitución, inspirada a su vez en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre emitida en 1948 por la Organización de las Naciones Unidas, enuncia que “la dignidad del ser humano es inviolable” y que “todos los seres humanos somos iguales ante la ley.

El Informe de la Comisión de la Carta de Derechos sometido el 14 de diciembre de 1951 por su Presidente, Jaime Benítez, indica lo siguiente sobre estos enunciados fundamentales:

“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 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 obligada a ensanchar sus disposiciones para dar plena realización a lo aquí

dispuesto.” 4 DIARIO DE SESIONES DE LA CONVENCION CONSTITUYENTE DE PUERTO RICO 2561 (Ed. 2003).

La sabiduría del constituyente de 1952 nos legó además la sección 19 de la Carta de Derechos, que lee como sigue:

“La enumeración de derechos que antecede no se entenderá en forma restrictiva ni supone la exclusión de otros derechos pertenecientes al pueblo en una democracia, y no mencionados específicamente. Tampoco se entenderá como restrictiva de la facultad de la Asamblea Legislativa para aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo.”

Como nos recuerda uno de los constituyentes de 1952,

“La segunda oración de la sección 19 constituía, en las palabras de la Comisión [de la Carta de Derechos] ‘el contrapolo equilibrador de la primera’. Así como se quería asegurar la interpretación más laxa posible de los derechos humanos en Puerto Rico y proveer para su crecimiento sin alteración del texto constitucional, se deseaba a la vez garantizarle al Estado el más amplio margen para la experimentación económica y social”. III JOSE TRIAS MONGE, HISTORIA CONSTITUCIONAL DE PUERTO RICO 209 (1982).

El Proyecto del Senado 238 tiene precisamente el propósito de ensanchar las disposiciones del marco jurídico puertorriqueño para dar plena realización a la igualdad de derechos humanos de la comunidad lesbiana, gay, bisexual, transexual y transgénero (LGBTT).

La comunidad LGBTT en Puerto Rico carece de protecciones legales contra el discrimen tanto a nivel privado, como incluso por parte de las propias dependencias gubernamentales. El estado de derecho actual permite, por ejemplo, que un patrono pueda despedir a un empleado a causa de su orientación sexual o identidad de género, sin tener que estar sujeto a las consecuencias y penalidades dispuestas en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 (“Ley 100”). Esto significa que una persona LGBTT que experimente el despido, la suspensión o el discrimen sobre su sueldo, jornal o compensación, las condiciones o privilegios de su empleo o reciba una clasificación que menoscabe su status como empleado, mediante la suspensión, cesantía o reducción de salario, basado en su orientación sexual o identidad de género, no cuenta con un remedio legal contra el discrimen. Por esta razón, el patrono que incurra en esta práctica, no responderá por el doble del importe de los daños que haya causado al

empleado, como sucede cuando el discrimen consumado responde a la edad, raza, color, sexo, origen social, nacionalidad, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas de la víctima, o si existe la percepción de que ésta ha atravesado por un episodio de violencia doméstica, agresión sexual o acoso. Tampoco tendrá que reinstalarlo en su empleo. En esencia, nuestro estado de derecho dispone una impunidad absoluta que debe ser subsanada de manera inmediata.

Igual de absurdo es que la Ley de Derechos Civiles, Ley Núm. 131 de 13 de mayo de 1943, permita que el gobierno le niegue a una persona acceso a sitios, negocios públicos o medios de transporte a causa de su orientación sexual o identidad de género. Una persona puede, según el estado de derecho vigente, negarse a vender o arrendarle una propiedad a otra aduciendo orientación sexual o identidad de género, sin consecuencias; a diferencia de si negara a realizar tales acciones basado en la afiliación política, creencias religiosas o raza del perjudicado. Ese es el estado de derecho absurdo y anacrónico que esta medida se propone erradicar.

En el ámbito laboral, los tribunales les han cerrado las puertas a las personas que han intentado reclamar discrimen por orientación sexual. Véase sobre ese aspecto lo que indicó el Tribunal de Apelaciones en *Valentín Pérez v. Aguadilla Shoe Corporation*, caso KLCE1998-00197 (Sentencia de 22 de junio de 1998):

“Resumiendo, la única forma en que Valentín Pérez puede prevalecer amparado en la Ley Núm. 100, *supra*, es si establece que se discriminó en su contra por su género, no por su preferencia sexual. Si su alegación es que se discriminó en su contra por su orientación o preferencia sexual (es decir, por ser homosexual) el **único remedio que el derecho puertorriqueño le provee es una causa de acción amparada en el Artículo 1802 del Código Civil, *supra*. En ese caso, no le cobijarían las presunciones y la doble compensación que establecen la Ley Núm. 100, *supra*.”** (énfasis suplido).

En 2010, el Tribunal de Apelaciones reafirmó lo que en efecto es el estado de derecho actual, en el caso *Rodríguez Mercado v. Sistema Universitario Ana G. Méndez*, 2010 WL 6549509:

“Veamos en esta coyuntura el señalamiento de que erró el TPI al sustentar la causa de acción por discrimen en la **orientación sexual de la apelada, cuando ciertamente nuestro ordenamiento no reconoce esta modalidad de discrimen**. En consecuencia, alega el SUAGM que Rodríguez Mercado no logró probar el discrimen por razón de sexo. Indiscutiblemente la apelante pretende inducir a error al argumentar este

planteamiento. **Es correcto que el esquema legislativo protector del trabajador no contempla el discrimen por orientación sexual.**” (énfasis suplido).

El Tribunal de Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico, interpretando la Ley 100 de Puerto Rico en *Portugues Santa v. B. Fernandez & Hnos., Inc.*, 438 F.Supp.2d 33 (2006), coincidió en cerrarle la puerta a reclamos de discrimen por orientación sexual bajo el estado de derecho actual:

“ Law 100 of June 30, 1959, Puerto Rico's general employment discrimination statute, see *Cardona Jiménez v. Bancomercio de Puerto Rico*, 174 F.3d 36, 42 (1st Cir.1999), bars discrimination only on the basis of age, race, color, sex, social and national origin, social condition, political affiliation, and political and religious ideology. P.R. Laws Ann. tit. 29 § 146. **Law 100 does not bar discrimination on the basis of sexual orientation.**

**The plaintiff concedes that existing law does not afford him relief for employment discrimination on the basis of being regarded as homosexual, but argues that the Court should use its authority to create a new cause of action under Puerto Rican law.**

**The Court declines to create a new cause of action for employment discrimination on the basis of being regarded as homosexual.** It does not follow from the Supreme Court's decision in *Lawrence* or from statutes in other states that this Court should create from whole cloth a new cause of action under Puerto Rico law. The fact that several states have statutes barring discrimination on the basis of sexual orientation only indicates that this is a matter for the legislatures and not for the courts. As the plaintiff states in his opposition, “This case is about stating [sic] to define the boundaries of discrimination because of sexual orientation.” No. 47, at 10. The Court merely applies the law; it does not make it. Legislation in areas popularly regarded as moral issues, should be reserved for democratically elected legislatures, and not for the courts.” (énfasis suplido).

Ante una reclamación de discrimen por su orientación sexual o identidad de género, las personas LGBTT también encuentran cerradas las puertas de la Unidad Antidiscrimen (UAD) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del ELA, así como del *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC). El estado de derecho actual impide que una persona LGBTT pueda radicar una querrela en la UAD o en el EEOC sobre discrimen laboral por su orientación sexual o identidad de género (con la excepción, en casos limitados, a querrelas basadas en el discrimen por estereotipo, variante del discrimen

por sexo). Dichas agencias sólo pueden atender querellas por alegadas violaciones a categorías de discrimen dispuestas en ley, que hasta el momento no incluye al discrimen por su orientación sexual o identidad de género ni en Puerto Rico ni en Estados Unidos.

Varios estudios empíricos han determinado la existencia de discrimen laboral contra la comunidad LGBTT. Según un estudio publicado el 19 de febrero de 2013 por el Williams Institute de la Escuela de Derecho de la Universidad de California en Los Angeles (UCLA), se estima que entre un 15% a un 43% de los miembros de la comunidad LGBTT han experimentado algún tipo de discrimen en el trabajo por su orientación sexual o identidad de género. Badgett, Burns, Hunter, Krehely, Mallory, and Sears, AN EXECUTIVE ORDER TO PREVENT DISCRIMINATION AGAINST LGBT WORKERS, 2, (<http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGBTExecutiveOrder-Feb2013.pdf>), haciendo referencia a Christie Malloy and Brad Sears, *Documented Evidence of Employment Discrimination and Its Effects on LGBT People* (Los Angeles: The Williams Institute, 2011) (<http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Sears-Mallory-Discrimination-July-2011.pdf>).

En Puerto Rico, un estudio independiente realizado por la Comisión de Derechos Civiles, con una muestra por disponibilidad de novecientos veintinueve (929) miembros de la comunidad LGBTT, concluyó que un 63% de los participantes informó haber sido víctima de insultos verbales por razón de su homosexualidad; un 57% señaló haber sido hostigados en su ambiente de trabajo, producto de su orientación sexual; un 50% calificó como “peligroso” dar a conocer su preferencia; un 32% estuvo expuesto a perder su vida, por pertenecer a este grupo minoritario y un 11% fue privado de servicios gubernamentales basado en esta conducta. JOSÉ A. TORO ALFONSO, *BY WAY OF EXCLUSION: HOMOPHOBIA AND CITIZENSHIP IN PUERTO RICO* (2007).

En este contexto, las agencias gubernamentales que mayor discrimen presentaron contra la comunidad LGBTT, fueron la Policía de Puerto Rico (56%), la Administración de Tribunales (17%) y el Departamento de la Familia (17%). El restante grupo de participantes (10%) no informó preferencia u omitió contestar esta interrogante. Esta situación se agrava cuando el estudio aborda la experiencia de participantes adscritos a la comunidad transexual. En tales instancias, el nivel de tolerancia y aceptación es significativamente menor, al elevar la incidencia de experiencias discriminatorias en cada una de las agencias participantes. TORO ALFONSO, *supra*.

Esto significa que nuestras instituciones públicas consistentemente han utilizado la orientación sexual de un ciudadano como subterfugio para privar a este sector de nuestra población de servicios esenciales o provocar un retraso injustificado en la concesión de los mismos. Por esta razón, no debe

sorprendernos que esta práctica discriminatoria haya trascendido la relación estado-ciudadano y se haya trasladado al intercambio cotidiano entre nuestros constituyentes.

La política pública actual del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de la Administración del Gobernador Alejandro García Padilla es “eliminar los vestigios de trato desigual a base de sexo, orientación sexual y género en nuestro ordenamiento y atemperar el ordenamiento jurídico al mandato de igualdad e igual trato dispuesto en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.” Así consta en la postura asumida por la Administración ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en el caso Ex Parte A.A.R., conforme al escrito sometido por la Procuradora General del ELA, Hon. Margarita Mercado Echegaray, el 18 de marzo de 2013.

Con respecto a la Rama Judicial, vale mencionar lo dispuesto en los Cánones de Ética Judicial:

“Las juezas y los jueces no incurrirán en conducta constitutiva de discrimen por motivo de [...] **orientación sexual**. Tampoco permitirán que los que comparezcan ante el tribunal, ni el personal bajo su dirección y control, incurran en dicha conducta.” (énfasis suplido).

En vista de la relación política entre Puerto Rico y Estados Unidos, hay que considerar la política pública vigente en dicha nación. El Presidente de Estados Unidos, Barack H. Obama, indicó lo siguiente en su mensaje luego de ser juramentado por segunda vez, el 21 de enero de 2013:

“It is now our generation’s task to carry on what those pioneers began. For our journey is not complete until our wives, our mothers, and daughters can earn a living equal to their efforts. **Our journey is not complete until our gay brothers and sisters are treated like anyone else under the law – for if we are truly created equal, then surely the love we commit to one another must be equal as well.**” (ennegrecido suplido).

En efecto, la igualdad ante la ley y la abolición del discrimen jurídico de la comunidad LGBTTT es la política pública de Estados Unidos bajo la presidencia de Obama desde inicios de su término en 2009. La Administración Obama ha implantado varias políticas mediante orden ejecutiva o reglamentación de agencias para eliminar el discrimen por orientación sexual e identidad de género, entre estas:

- 1- *Presidential Memorandum – Hospital Visitation (April 15, 2010), Memorandum for the Secretary of Health and Human Services*: Memorando presidencial prohibiendo a los hospitales participantes en los programas Medicare y Medicaid que discriminen con respecto a derechos de visita de pacientes, *inter alia*, por orientación sexual e identidad de género;
- 2- *Equal Access to Housing in HUD Programs Regardless of Sexual Orientation or Gender Identity, 77 FR 5661*, Reglamento de HUD prohibiendo el discrimen por orientación sexual e identidad de género al solicitar financiamiento bajo los programas del Federal Housing Administration (FHA), obtener vivienda por compra o arrendamiento, entre otras instancias.

Además, resulta significativo que la Administración Obama, en su escrito ante el Tribunal Supremo de Estados Unidos en el histórico caso *United States v. Windsor*, 12-307 (cuestionando el *Defense of Marriage Act*), indicara lo siguiente:

“La oposición moral a la homosexualidad, aunque pueda reflejar opiniones personales profundas, no es un objetivo de política legítimo que pueda justificar el tratamiento desigual de las personas gays y lesbianas”.

Por su parte, quince (15) estados de Estados Unidos y el Distrito de Columbia han aprobado leyes contra el discrimen por orientación sexual e identidad de género: California, Colorado, Connecticut, Illinois, Iowa, Massachusetts, Maine, Minnesota, New Jersey, Nuevo México, Nevada, Oregón, Rhode Island, Vermont y Washington. Por otra parte, estados como Delaware, Maryland, New Hampshire, New York y Wisconsin han aprobado leyes en las que solo se prohíbe el discrimen por orientación sexual. Véase *Corporate Equality Index 2013*, [http://issuu.com/humanrightscampaign/docs/corporateequalityindex\\_2013](http://issuu.com/humanrightscampaign/docs/corporateequalityindex_2013)).

Esta ley se encuentra estrictamente limitada a establecer que ninguna persona podrá ser despedida de su empleo o discriminada al recibir servicios gubernamentales o vivienda, basada en su orientación sexual o identidad de género, por lo que la misma no altera la estructura jurídica o legal vigente para reconocer una determinada relación sentimental.



Abolir la desigualdad y exclusión jurídica de las lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y transgénero es la agenda de derechos civiles de nuestro tiempo. En reconocimiento de la realidad del discrimen contra la comunidad LGBTT, es la voluntad de esta Asamblea Legislativa en cumplimiento con los preceptos constitucionales de igualdad ante la ley y dignidad del ser humano, prohibir el discrimen por orientación sexual, o identidad de género, en cualquier gestión gubernamental, pública o privada.

## **DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

### Artículo 1.- Declaración de Política Pública

Se establece como Política Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el repudio al discrimen por orientación sexual o identidad de género en cualquier gestión gubernamental, pública o privada. De esta forma, reafirmamos que la dignidad del ser humano es inviolable, y que todas las personas somos iguales ante la ley.

### Artículo 2.- Definiciones.

Para fines de interpretación y aplicación de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

(a) Orientación sexual – Significa la capacidad de cada persona de sentir y/o mantener una profunda atracción emocional, afectiva y 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 liberalmente para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen.

(b) 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 (masculino, femenino), que puede corresponder o no a

su sexo biológico o asignado en su nacimiento. En esencia, la protección de discrimen por “identidad de género” va dirigida a las personas conocidas como transexuales y transgénero y otras características relacionadas al género, reales o percibidas (“actual or perceived gender-related characteristics”) tal como la define la Ley Federal Matthew Shepard and James Byrd, Jr. Hate Crimes Prevention Act, Public Law No. 111-84 (2009). A los fines de alcanzar los propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será interpretada liberalmente para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen.

Artículo 3.- Se enmienda el inciso (h) del Artículo 3 de la Ley Núm. 167-2003, según enmendada, conocida como “Carta de Derechos del Joven en Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 3.- Carta de Derechos- Política Pública

Se crea la Carta de Derechos del Joven del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con plena conciencia y responsabilidad de lograr el máximo desarrollo y bienestar pleno de la juventud desde sus 13 hasta 29 años de edad, y sin menoscabo de las leyes vigentes, tendrá los derechos que aquí se establecen y le son conferidos.

...

(h) Equidad. Los/las jóvenes tienen derecho a que el Sistema de Justicia de Puerto Rico haga cumplir los derechos civiles que les corresponden, garantizando la no tolerancia al discrimen por razón de edad, raza, orientación sexual, identidad de género, color y sexo.

...”

Artículo 4.- Se enmienda el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 3.- Definiciones

Para fines de interpretación y aplicación de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa, a menos que del contexto surja claramente otro significado:

...

(aa) Principio de mérito. Compromiso de gestión pública que asegura transacciones de personal donde todos los empleados de carrera deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos y retenidos en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, incapacidad física, incapacidad mental, condición de veterano, ni por sus ideas o afiliación política o religiosa. La antigüedad será un factor en casos de igual capacidad e idoneidad.

...”

Artículo 5.- Se enmienda el inciso (1) de la Sección 2.1 del Artículo 2 de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 2. Declaración de Política Pública.

Sección 2.1. Contenido.

La política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en lo relativo a la Administración de los Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta Ley, es la que a continuación se expresa:

(1) Reafirmar el mérito como el principio que regirá el Servicio Público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado,

ascendido, tratado y retenido en su empleo en consideración al mérito y capacidad, sin discrimen, conforme a las leyes aplicables, incluyendo discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.”

Artículo 6.- Se enmienda el inciso (42) del Artículo 3 de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 3.- Definiciones

Para todos los efectos, las palabras y frases que a continuación se indican tendrán el significado que a su lado se expresa:

...

(42) Principio de mérito. Se refiere al concepto de que todos los empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

...”

Artículo 7.- Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 6.- Reclutamiento y selección

Las agencias deberán ofrecer la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a los aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, por ideas políticas y religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

...”

Artículo 8.- Se enmienda el inciso (d) del Artículo 17 de la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 17.- Definiciones.

Para todos los efectos, las palabras y frases que a continuación se indican tendrán el significado que a su lado se expresa:

...

(d) Principio de mérito. Se refiere al concepto de que todos los empleados del sistema de educación deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni a sus ideas políticas o religiosas.

...”

Artículo 9.- Se enmienda el Artículo 11.001 de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”, para que lea como sigue:

“Artículo 11.001.- Sistema de Personal Establecimiento

Cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración del personal municipal.

Dicho sistema se regirá por el principio de mérito, de modo que promueva un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de equidad, justicia, eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas o por ser víctima de violencia doméstica. Este sistema deberá ser cónsono con las guías que prepare la "Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" (ORHELA), por virtud de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

...”

Artículo 10.- Se enmienda el Artículo 11.007 de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”, para que lea como sigue:

“Artículo 11.007.- Planes de clasificación de puestos y retribución-Reclutamiento y selección.

Todo municipio deberá ofrecer la oportunidad de competir para los puestos de carrera a cualquier persona cualificada que interese participar en las funciones públicas del municipio. Esta participación se establecerá en atención al mérito, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas.

...”

Artículo 11.- Se enmienda el Artículo 12.020 de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”, para que lea como sigue:

“Artículo 12.020. Prohibición de discrimen.

No se podrá establecer, en la implantación u operación de las disposiciones de esta Ley, discrimen alguno por motivo de la raza, color, sexo, nacimiento, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.”

Artículo 12.- Se enmienda el Artículo 13.010 de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”, para que lea como sigue:

“Artículo 13.010.

El Municipio, durante la elaboración de un Plan Territorial...

El alcalde nombrará a los miembros de las Juntas de Comunidad por un término de dos (2) o tres (3) años manteniendo en todo cambio de Junta de Comunidad no menos de un tercio (1/3) de los miembros. La Junta de Comunidad se nombrará según el procedimiento dispuesto en este Artículo para el nombramiento de funcionarios municipales. Los miembros desempeñarán sus cargos durante la vigencia de su nombramiento o hasta que sus sucesores tomen posesión de sus cargos. Dichas Juntas serán organismos representativos de los distintos sectores ideológicos, sociales y económicos de la comunidad en que se constituyan. A tal fin, el municipio no podrá discriminar por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas, al nombrar o confirmar los miembros de las Juntas de Comunidad.

...”

Artículo 13.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 1.- Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o accho.

Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o accho del empleado o solicitante de empleo:

...”

Artículo 14.- Se enmienda el Artículo 1-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 1-A.- Publicación; anuncios

Será ilegal de parte de cualquier patrono u organización publicar o circular o permitir que se publiquen o circulen anuncios, avisos, o cualquier otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas las personas por igual, por razón de raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o accho, o sin justa causa, por razón de edad, o estableciendo limitaciones que excluyan a cualquier persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición



social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, o sin justa causa, por razón de edad.

...”

Artículo 15.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2.- Discrimen por organización obrera

Toda organización obrera que limite, divida o clasifique su matrícula en tal forma que prive o tienda a privar a cualquiera que aspire o tenga derecho a ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de empleo por razón de edad, raza, color, religión, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, afiliación política, credo político, condición social o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso:

...”

Artículo 16.- Se enmienda el Artículo 2-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2-A.- Aprendizaje, entrenamiento o reentrenamiento

Todo patrono u organización obrera o comité conjunto obrero-patronal que controle programas de aprendizaje, de entrenamiento o reentrenamiento, incluyendo programas de entrenamiento en el trabajo, que discrimine contra una persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia

doméstica, agresión sexual o acoso o sin justa causa por edad avanzada para ser admitido a, o empleado en, cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento,

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

...”

Artículo 17.- Se añaden los incisos (7) y (8) al Artículo 6 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 6. Definiciones.

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

(1) Edad – significa...

(2) Patrono – incluye...

(3) Organización obrera – Tiene el mismo significado...

(4) Acoso – Significa...

(5) Agresión sexual – Significa...

(6) Violencia doméstica – Significa...

(7) Orientación sexual – Significa la capacidad de cada persona de sentir y/o mantener una profunda atracción emocional, afectiva y 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 liberalmente para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discriminación.

(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 (masculino, femenino), que puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento. En esencia, la protección de discrimen por “identidad de género” va dirigida a las personas conocidas como transexuales y transgénero y otras características relacionadas al género, reales o percibidas (“actual or perceived gender-related characteristics”) tal como la define la Ley Federal Matthew Shepard and James Byrd, Jr. Hate Crimes Prevention Act, Public Law No. 111-84 (2009). A los fines de alcanzar los propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será interpretada liberalmente para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen.

Artículo 18.- Se enmienda el apartado (3) del inciso (f) del Artículo 8 de la Ley Núm. 203-2007, conocida como “Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI”, para que lea como sigue:

“Artículo 8.- Creación de la Junta Asesora

(a)...

...

(f) Serán deberes de la Junta, entre otros, los siguientes:

(1)...

(2)...

(3) Proveer asesoramiento o consultaría al Procurador, tanto *motu proprio* como cuando le sea solicitado, en diversas materias, pero sin necesariamente limitarse a ellas, tales como: discrimen contra veteranos en los empleos o estudios por causas tales como edad, raza, credo, sexo, color, origen, orientación sexual, identidad de género, condición social,

afiliación política o lesiones de origen militar u otros; derechos adquiridos, reposición en empleos, preferencias negativas o positivas, ofrecimientos justos y equitativos de exámenes, derechos relacionados con instrucción, hospitalización, contribuciones, arbitrios e impuestos, acreditación de tiempo servido en las Fuerzas Armadas para fines de retiro, pensiones por años de servicios, pagos por defunción, derechos de los herederos, exenciones a veteranos lisiados, evaluación de los servicios que ofrece la Administración de Veteranos, incluyendo la clasificación y origen de las enfermedades, evaluación de los servicios médico-hospitalarios y psiquiátricos que ofrecen las instituciones públicas o privadas, adquisición de automóviles para lisiados, la expedición de tablillas con distintivos para veteranos, uso de los excedentes de guerra, certificados expedidos por agencias gubernamentales, problemas gubernamentales que confrontan los veteranos en torno a educación, trabajo, vivienda y legislación necesaria.

(4)...”

Artículo 19.- Se enmienda la Sección 1 de la Ley Núm. 131 de 13 de mayo de 1943, según enmendada, conocida como “Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Sección 1.- Derechos civiles-Discrimen en lugares públicos, en los negocios, en los medios de transporte y en viviendas

- (a) En Puerto Rico no se negará a persona alguna acceso, servicio e igual tratamiento en los sitios y negocios públicos y en los medios de transporte por cuestiones políticas, religiosas, de raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, o por cualquiera otra razón no aplicable a todas las personas en general.
- (b) Será ilegal la publicación, circulación o distribución de toda orden, aviso o anuncio tendiente a impedir, prohibir o desalentar el patrocinio de, o la concurrencia a los sitios

y negocios públicos y los medios de transporte, por cuestiones políticas, religiosas, raza, orientación sexual, identidad de género, color o sexo.

- (c) Ninguna persona que posea el derecho de vender, arrendar o subarrendar una vivienda, podrá negarse a conceder una opción de venta, a vender, arrendar o subarrendar dicha vivienda a cualquier otra persona o grupo de personas por cuestiones políticas, religiosas, de raza, orientación sexual, identidad de género, color o sexo.
- (d) Será ilegal la publicación o circulación de anuncios, avisos o cualesquiera otras formas de difusión, estableciendo limitaciones o requisitos en cuanto a afiliación política, ideas religiosas, o en cuanto a raza, color, orientación sexual, identidad de género, o sexo como condición para la adquisición de viviendas, o para la concesión de préstamos para la construcción de viviendas.
- (e) Ninguna persona natural o jurídica que se dedique a conceder préstamos para la construcción de viviendas podrá negarse a prestar dicho servicio a cualquier otra persona o grupo de personas por cuestiones políticas, religiosas, de raza, color, orientación sexual, identidad de género, o sexo.”

Artículo 20.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 61-2011, para que lea como sigue:

“Artículo 1.- Se establece el “Protocolo de Investigación y Radicación de Acciones Criminales frente al Acoso Sexual, el Discrimen por Orientación Sexual, Identidad de Género y Acoso por Razón de Género”, en el Departamento de Justicia, la Policía de Puerto Rico y la Policía Municipal”.

Artículo 21. Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 61-2011, para que lea como sigue:

“Artículo 2.- El Protocolo se regirá por los siguientes principios:

- (a) El compromiso del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de prevenir y no tolerar el acoso sexual, el discrimen por orientación sexual, identidad de género y el acoso por razón de género en el empleo.
- (b) Instruir a todo el personal sobre su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, indistintamente de su orientación sexual, o identidad de género.
- (c) Garantizar un tratamiento confidencial a las denuncias de actos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, discrimen por orientación sexual, identidad de género o de acoso por razón de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa del proceso disciplinario.
- (d) Nombrar funcionarios responsables de atender las quejas o denuncias relacionadas con el acoso sexual, el discrimen por orientación sexual, o por identidad de género, y el acoso por razón de género.”

Artículo 22.- Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 61-2011, para que lea como sigue:

“Artículo 5.- El “Protocolo de Investigación y Radicación de Acciones Criminales frente al Acoso Sexual, el Discrimen por Orientación Sexual, Identidad de Género y el Acoso por Razón de Género”, será de aplicabilidad para todos los empleados, incluyendo a Directores, Gerentes y/o Supervisores de las agencias concernidas.

El Departamento de Justicia, la Policía de Puerto Rico y la Policía Municipal establecerán, comunicarán y aplicarán políticas contra el hostigamiento, acoso sexual, discrimen por orientación sexual, identidad de género y por razón de género, indistintamente de que la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, expresamente establece dicha obligación.”

Artículo 23.- Se enmienda el Artículo 180 de la Ley Núm. 146-2012, conocida como “Código Penal de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 180.- Discriminaciones ilegales.

Incurrirá en delito menos grave toda persona que, sin razón legal, por causa de ideología política, creencia religiosa, raza, color de piel, orientación sexual, identidad de género, sexo, género, condición social, origen, nacional o étnico, o persona sin hogar, realice cualquiera de los siguientes actos:

(a)...

(b)...

(c)...

(d)...”

Artículo 24.- Se ordena a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos, corporaciones públicas, municipios, y a la Rama Legislativa a atemperar sus reglamentos de personal para exponer claramente la Política Pública establecida en esta Ley.

Artículo 25.- Excepciones; Exclusión Entidades Religiosas.

Por virtud de las disposiciones constitucionales de separación de Iglesia y Estado, Primera Enmienda de la Constitución de Estados Unidos de América, así como el Artículo II, Sección. 3 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, las disposiciones de la Ley Núm. 100-1959 y del Código Penal de Puerto Rico, Ley Núm. 146-2012, enmendadas por esta Ley no serán aplicables a Iglesias o congregaciones religiosas, así como a ninguna entidad, corporación sin fines de lucro, organización comunitaria de base de fe, institución educativa, ofrecimientos académicos, provisión de servicios o asociación relacionada a una Iglesia o congregación religiosa, constituida para y cuyo propósito principal sea promover sus creencias religiosas.

Nada de lo dispuesto en esta Ley representará una prohibición, limitación o justificación para denegar la contratación por parte del Estado Libre Asociado, sus agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas y municipios, de organizaciones comunitarias de base de fe, instituciones educativas, entidades o asociaciones relacionadas a una Iglesia o congregación religiosa, cuya constitución, origen y propósitos estén basados en alguna fe religiosa, credos o dogmas de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables que regulan la contratación, donación, procesos de subastas y provisión de servicios. Disponiéndose que las entidades mencionadas, al ser receptoras de fondos públicos, no podrán denegar ofrecer servicios a terceros, basados en las razones discriminatorias definidas en esta Ley.

Artículo 26.- Cláusula de Supremacía.

Ante cualquier inconsistencia entre la legislación o reglamentación vigente y las disposiciones incluidas en esta Ley, se dispone la supremacía de esta legislación y la correspondiente enmienda o derogación de cualquier inconsistencia con este mandato.

Artículo 27.- Cláusula de Separabilidad.

Si cualquier artículo, inciso, parte, párrafo o cláusula de esta Ley o su aplicación a cualquier persona o circunstancia, fuera declarada inconstitucional por un Tribunal con jurisdicción, la sentencia dictada no afectará ni invalidará las demás disposiciones de esta Ley, sino que su efecto quedará limitado y será extensivo al inciso, parte, párrafo o cláusula de esta Ley, o su aplicación, que hubiera sido declarada inconstitucional.

Artículo 28.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.