

# TITULO VEINTINUEVE Trabajo

## PARTE I. Disposiciones Sobre el Trabajo en General

### Capítulo 7. Protección de los Derechos del Empleado

#### § 131. Interferencia con derecho al voto—Por el patrono

Cualquier patrono que intente por medio de coacción, intimidación, o amenaza, dejar cesante, o negare el empleo, o disminuir de su salario a cualquier trabajador, con el propósito de inducirle a que vote en cualquier elección legal, de acuerdo con los deseos del patrono o cualquier agente del mismo, o que en forma alguna demande del trabajador empleado por tal patrono, que muestre la papeleta de votar para su examen por el patrono o cualquiera otra persona que lo represente, será culpable de delito menos grave.

#### History.

—Abril 28, 1930, Núm. 47, p. 367, art. 1, ef. 90 días después de Abril 28, 1930.

#### § 132. Interferencia con derecho al voto—Por oficial o agente del patrono

Cualquier oficial, empleado o agente de una corporación, firma u otra persona que esté investida de representación o autoridad para dejar cesante a cualquier trabajador, o para darle empleo, que intente por medio de coacción en cualquier forma, dejar cesante a cualquier trabajador, o disminuir su remuneración como tal trabajador, a fin de inducirle a que vote en cualquier elección legal de acuerdo con los deseos de la corporación, o del oficial o agente que la represente, o que intente en cualquier forma examinar el voto de tal trabajador será culpable de delito menos grave.

#### History.

—Abril 28, 1930, Núm. 47, p. 367, art. 2, ef. 90 días después de Abril 28, 1930.

#### ANOTACIONES

##### 1. En general.

Para que se infrinja esta sección se necesita no solamente que se coaccione en cualquier forma, se deje cesante o se disminuya su remuneración al trabajador autorizado para votar, si que ello se haga a fin de inducirle a que vote en cualquier elección legal de acuerdo con los deseos de la corporación o del oficial o agente que la represente, o que se intente en cualquier forma examinar su voto. El Pueblo de Puerto Rico v. Jose Malave., 59 D.P.R. 754, 1942 PR Sup. LEXIS 295 (P.R. 1942).

#### § 133. Interferencia con derecho al voto—Desalojo del hogar

Cualquier corporación, firma, patrono, oficial, o agente, que por motivo de opiniones políticas, tres (3) meses antes o tres (3) meses después de la fecha de cualquier elección legal, ordene o promueva, cualquier clase de procedimientos con el intento de desalojar de su hogar a cualquier trabajador que haya estado empleado con tal corporación, firma o patrono, y haya ocupado los terrenos de la misma, o de la propiedad del patrono por lo menos con dos años de anterioridad a la fecha de las elecciones, será culpable de delito menos grave.

#### History.

—Abril 28, 1930, Núm. 47, p. 367, art. 3, ef. 90 días después de Abril 28, 1930.

#### § 134. Interferencia con derecho al voto—Lista negra para negar empleo

Cualquier persona, firma, corporación, o patrono, agente, o encargado que por motivo de opiniones políticas, induzca en cualquier forma, o notifique a cualquier otra firma, corporación o patrono a que a uno o más trabajadores no se les dé trabajo, y que sean anotados en cualquier forma con el propósito de no darles trabajo o prevenir que lo obtengan en cualquier localidad, será culpable de delito menos grave.

#### History.

—Abril 28, 1930, Núm. 47, p. 367, art. 4, ef. 90 días después de Abril 28, 1930.

#### § 135. Interferencia con derecho al voto—Penalidades

Cualquier corporación, firma, patrono, o sus agentes, oficiales o encargados que violen cualquiera de las disposiciones de las secs. 131 a 135 de este título o parte de las mismas, y sean convictos, serán castigados a pagar una multa no mayor de cinco mil dólares (\$5,000), ni menor de quinientos dólares (\$500), o con prisión no mayor de un (1) año, ni menor de seis (6) meses.

**History.**

—Abril 28, 1930, Núm. 47, p. 367, art. 5, ef. 90 días después de Abril 28, 1930.

**HISTORIAL**

**Contrarreferencias.**

Penalidad por coartar el derecho a inscribirse y a votar, véase la sec. 3372 del Título 16.

**ANOTACIONES**

**1. En general.**

En proceso bajo la sec. 132 de este título para proteger al trabajador en el libre ejercicio del derecho al voto, la denuncia debe alegar que el trabajador era un elector hábil o capacitado para votar, y a falta de esa alegación, no imputa delito público bajo esa sección. *El Pueblo de Puerto Rico v. Jose Malave.*, 59 D.P.R. 754, 1942 PR Sup. LEXIS 295 (P.R. 1942).

**§§ 136 a 139. Derogadas. Ley de Septiembre 13, 1997, Núm. 121, art. 1, ef. Septiembre 13, 1997.**

**HISTORIAL**

**Derogación.**

Estas secciones, que procedían de los arts. 1 a 4 de la Ley de Mayo 11, 1950, Núm. 382, establecían la responsabilidad civil, jurisdicción, procedimiento y penalidades en actos de interferencia con afiliación política.

Antes de su derogación, la sec. 138 había sido enmendada por las Leyes de Julio 24, 1952, Núms. 6, 11 y Junio 23, 1977, Núm. 100.

**Anotaciones bajo la anterior sec. 136**

**1. En general.**

Aunque no es dogma inquebrantable, en ciertas ocasiones se permite que una parte modifique su teoría del caso en apelación, cuando se alegue que hubo un discrimen político y le corresponde al demandante alegarlo y probarlo en el foro de primera instancia. *Consejo de Educacion Superior de la Univ. de P.R. v. Pedro Rossello Gonzalez.*, 137 D.P.R. 83, 1994 PR Sup. LEXIS 355 (P.R. 1994).

Corresponde a empleado demostrar que su despido se debió a motivaciones políticas; también deberá establecerse la ausencia de motivo racional para el despido y la sustitución por otro empleado de diferente afiliación política que resulta afin con la de la autoridad nominadora. *Consejo de Educacion Superior de la Univ. de P.R. v. Pedro Rossello Gonzalez.*, 137 D.P.R. 83, 1994 PR Sup. LEXIS 355 (P.R. 1994).

En una acción de daños y perjuicios injustificados por motivos políticos el término prescriptivo comienza a contar desde el día en que el mismo fue notificado y no cuando se hizo efectivo. *Virapen v. Eli Lilly, S.A.*, 793 F. Supp. 36, 1992 U.S. Dist. LEXIS 10168 (D.P.R. 1992), *aff'd*, 66 F.3d 307, 1995 U.S. App. LEXIS 31626 (1st Cir. P.R. 1995).

La indemnización por doble del importe de los daños contra un patrono que discrimina contra un empleado por razones políticas no se aplica a las acciones legales contra el Gobierno ni contra sus funcionarios en su capacidad oficial. *Jusino v. Zayas*, 875 F.2d 986, 1989 U.S. App. LEXIS 7554 (1st Cir. P.R. 1989); *Marin-Piazza v. Aponte-Roque*, 873 F.2d 432, 1989 U.S. App. LEXIS 5514 (1st Cir. P.R. 1989).

Habiendo los funcionarios públicos demandados alegado inmunidad como defensa afirmativa en la contestación a la demanda y en moción de sentencia sumaria, no procede condenarlos al pago de dobles daños reclamados por ex empleados públicos despedidos. *Jusino v. Zayas*, 875 F.2d 986, 1989 U.S. App. LEXIS 7554 (1st Cir. P.R. 1989).

La condena a indemnizar por dobles daños no incluye la duplicación de los daños punitivos concedidos por el Jurado al demandante. *Marin Piazza v. Aponte Roque*, 668 F. Supp. 63, 1987 U.S. Dist. LEXIS 7968 (D.P.R. 1987), *aff'd in part and rev'd in part*, 873 F.2d 432, 1989 U.S. App. LEXIS 5514 (1st Cir. P.R. 1989); *De Jesus v. Alvarado*, 667 F. Supp. 46, 1987 U.S. Dist. LEXIS 7367 (D.P.R. 1987).

Los auxiliares de maestros despedidos sólo con fundamento en su afiliación política tienen derecho a su reposición en sus cargos, remedios interdictales permanentes y dobles daños. *Marin Piazza v. Aponte Roque*, 668 F. Supp. 63, 1987 U.S. Dist. LEXIS 7968 (D.P.R. 1987), *aff'd in part and rev'd in part*, 873 F.2d 432, 1989 U.S. App. LEXIS 5514 (1st Cir. P.R. 1989).

Los funcionarios del Departamento de Instrucción Pública que despidieron a los auxiliares de maestros por motivos de afiliación política son responsables del pago de dobles daños. *Marin Piazza v. Aponte Roque*, 668 F. Supp. 63, 1987 U.S. Dist. LEXIS 7968 (D.P.R. 1987), *aff'd in part and rev'd in part*, 873 F.2d 432, 1989 U.S. App. LEXIS 5514 (1st Cir. P.R. 1989).

El despido por razones de afiliación política constituye una violación de los derechos civiles a tenor con la ley federal y un discrimen en el empleo a tenor con el estatuto local. *Jusino v. Zayas*, 667 F. Supp. 52, 1987 U.S. Dist. LEXIS 7366 (D.P.R. 1987), *aff'd in part and rev'd in part*, 875 F.2d 986, 1989 U.S. App. LEXIS 7554 (1st Cir. P.R. 1989).

Una empleada transferida de su cargo por motivo de su afiliación política tiene derecho a un *injunction* prohibiendo dicha transferencia y a su restitución al cargo original. *De Jesus v. Alvarado*, 667 F. Supp. 46, 1987 U.S. Dist. LEXIS 7367 (D.P.R. 1987).

#### **§ 140. Discrimen perjudicial por patrono—Penalidades**

Todo patrono que lleve a cabo cualquier acto de perjudicial discrimen contra sus obreros y empleados o cualquiera de ellos, porque los mismos hayan organizado o intervenido en actividades de una unión obrera, o hayan demandado la celebración de un convenio colectivo de trabajo, o hayan participado en una huelga o en una reclamación de mejores salarios y condiciones de trabajo o porque estén afiliados a determinado partido político, incurrirá, en el caso de cada obrero o empleado contra quien haya realizado un acto de perjudicial discrimen, 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. En caso de reincidencia, la multa no será menor de trescientos dólares (\$300) y la pena de cárcel no será menor de noventa (90) días, o ambas penas a discreción del tribunal.

##### **History.**

—Mayo 7, 1942, Núm. 114, p. 691, sec. 1, ef. 90 días después de Mayo 7, 1942.

##### **HISTORIAL**

###### **Vigencia.**

La sec. 6 de la Ley de Mayo 7, 1942, Núm. 114, p. 691, disponía que dicha ley empezaría a regir inmediatamente después de su aprobación. Sin embargo, toda vez que la misma no fue aprobada con el voto de las dos terceras partes que requería el art. 34 de la Carta Orgánica de 1917, la referida ley no podía regir hasta 90 días después de su aprobación el 7 de Mayo de 1942.

##### **ANOTACIONES**

###### **1. En general.**

La Ley de Relaciones del Trabajo no contempla imponerle responsabilidad a un patrono por discriminar contra uno o más de sus empleados que realizan actividades concertadas cuando, en el momento de ejercer el alegado acto discriminatorio—como en este caso—el patrono no tiene conocimiento de la actividad ni puede inferir su existencia de las circunstancias o de la situación prevaleciente en el lugar del empleo. *Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Salvador Morales*, h.n.c. *Vaqueria Felicita.*, 89 D.P.R. 777, 1964 PR Sup. LEXIS 188 (P.R. 1964).

Prueba de que un mayordomo con facultad para emplear o despedir obreros se negó a darle trabajo a un obrero, que hasta entonces había trabajado para su patrono, por el solo hecho de estar dicho obrero afiliado a un partido político, basta para condenar bajo las secs. 140 a 143 de este título, pues el solo hecho de afiliarse a un partido político no es justa causa para despedirlo del empleo conforme proveen esas secciones. *El Pueblo de Puerto Rico v. Eusebio Santiago*, 64 D.P.R. 586, 1945 PR Sup. LEXIS 118 (P.R. 1945), *aff'd*, *Santiago v. Puerto Rico*, 154 F.2d 811, 1946 U.S. App. LEXIS 2938 (1st Cir. P.R. 1946).

###### **2. Constitucionalidad.**

Las secs. 140 a 143 de este título no privan al patrono de su derecho a separar de su empleo a cualquiera de sus obreros unionados o afiliados a un determinado partido, siempre que la separación o cesantía sea motivada por una justa causa, ni de su propiedad sin el debido procedimiento de ley ni le niega la igual protección de las leyes. *El Pueblo de Puerto Rico v. Eusebio Santiago*, 64 D.P.R. 586, 1945 PR Sup. LEXIS 118 (P.R. 1945), *aff'd*, *Santiago v. Puerto Rico*, 154 F.2d 811, 1946 U.S. App. LEXIS 2938 (1st Cir. P.R. 1946).

#### **§ 141. Discrimen perjudicial por patrono—Actuaciones como evidencia de infracciones**

Cualquiera de los siguientes actos, sin perjuicio de otros de carácter similar, constituirá evidencia prima facie de la infracción de las secs. 140 a 143 de este título en el caso de obreros o empleados contra quienes lleve a cabo el patrono actos de perjudicial discrimen por razón de cualquiera de las circunstancias que se expresan en la sec. 140 de este título:

- (1) La cesantía sin justa causa.
- (2) La reducción injustificada del salario.
- (3) El aumento de la jornada de labor sin adecuada compensación.
- (4) La imposición de condiciones más onerosas en el trabajo.
- (5) La degradación en el empleo, cargo, función o labor que desempeñan.
- (6) La privación o negación de beneficios, facilidades, mejoras, servicios, descansos, vacaciones, pensiones o bonificaciones que hubieran estado recibiendo o disfrutando por razón del empleo.

**History.**

—Mayo 7, 1942, Núm. 114, p. 691, sec. 2, ef. 90 días después de Mayo 7, 1942.

**ANOTACIONES**

**1. Jurisdicción.**

El tribunal carecía de jurisdicción para resolver la demanda laboral de una persona empleada por una corporación extranjera con sede en Argentina, con filial en Miami, Florida, ya que el caso no estaba contemplado en esta sección; el empleador no tenía domicilio en Puerto Rico y el empleado no trabajó en Puerto Rico en ningún momento. *Capezano v. Arcor Saic*, 743 F. Supp. 2d 71, 2010 U.S. Dist. LEXIS 111826 (D.P.R. 2010); 743 F. Supp. 2d 71 (Octubre 20, 2010).

**§ 142. Discrimen perjudicial por patrono—Patrono, definición de**

En las secs. 140 a 143 de este título, a menos que del contexto de las mismas se deduzca otra cosa, la palabra “patrono” incluirá toda persona natural o jurídica que emplee obreros o empleados, y el gerente, administrador, superintendente, capataz, mayordomo, listero, pagador o representante de dicha persona natural o jurídica.

**History.**

—Mayo 7, 1942, Núm. 114, p. 691, sec. 3, ef. 90 días después de Mayo 7, 1942.

**§ 143. Discrimen perjudicial por patrono—Alegación**

No podrá desestimarse ninguna denuncia por infracciones a las secs. 140 a 143 de este título alegando acumulación de faltas cometidas ni por defecto de forma, siempre que la falta o faltas denunciadas estén comprendidas dentro de los términos de dichas secciones.

**History.**

—Mayo 7, 1942, Núm. 114, p. 691, sec. 4, ef. 90 días después de Mayo 7, 1942.

**§ 144. Provedurías y anticipos en metálico—Prohibición; cafeterías exceptuadas**

En todo empleo, explotación o establecimiento de cualquier naturaleza que sea, tales como empresas industriales, explotaciones agrícolas y establecimientos mercantiles, que emplee más de diez (10) personas, queda prohibido por esta sección y por la sec. 145 de este título que dichas empresas, explotaciones y establecimientos o sus representantes sostengan, exploten o tengan directa o indirectamente interés alguno en negocios de venta de provisiones, herramientas, mercadería, ropa, u objetos similares con sus obreros o empleados. Se exceptúan de esta prohibición aquellas cafeterías que establezcan las empresas industriales o fabriles con el fin de proveer a sus obreros o empleados de facilidades para la obtención de comidas a precios razonables, dentro de los terrenos de la propia factoría, ya sea como parte de las actividades de la empresa o a través de concesionarios fiscalizados por ésta; Disponiéndose, que será opcional para los obreros y empleados tomar alimentos en dichas cafeterías o proveérselos los propios obreros y empleados en cualquier otra forma; Disponiéndose, además, que la Junta de Salario Mínimo determinará la razonabilidad de los precios de los alimentos suministrados en las cafeterías a que se refiere esta sección.

Será ilegal por parte de todo patrono o sus representantes hacer anticipos en metálico a sus obreros, o permitir o convenir en que cualquiera otra persona natural o jurídica lo haga a nombre suyo, cuando tales anticipos se hicieren con el propósito de burlar los fines de esta sección y la sec. 145 de este título, o de facilitar medios para que los obreros inviertan los anticipos en la compra de mercaderías en determinado

establecimiento comercial que no sean los exceptuados anteriormente de la prohibición contenida en esta sección.

**History.**

—Abril 10, 1942, Núm. 27, p. 401, sec. 1; Diciembre 4, 1947, Núm. 7, p. 309.

**HISTORIAL**

**Enmiendas**

**—1947.**

La ley de 1947 enmendó esta sección en términos generales.

**§ 145. Provedurías y anticipos en metálico—Penalidades**

Toda persona natural o jurídica que por sí, por sus agentes, empleados, o socios infrinja las disposiciones de la sec. 144 de este título, será culpable de delito menos grave por cada uno de los días en que haga negocios en contravención de dicha sección, y convicta que fuere se le impondrá una multa no menor de cincuenta dólares (\$50) ni mayor de doscientos dólares (\$200), o cárcel por un término mínimo de treinta (30) días y máximo de noventa (90) días o ambas penas a discreción del tribunal.

**History.**

—Abril 10, 1942, Núm. 27, p. 401, sec. 2, ef. 90 días después de Abril 10, 1942.

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

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

**(a)** Incurrirá en responsabilidad civil:

**(1)** Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;

**(2)** o por una suma no menor de quinientos dólares (\$500) ni mayor de dos mil dólares (\$2,000), a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;

**(3)** o el doble de la cantidad de los daños ocasionados, si ésta fuere inferior a la suma de quinientos dólares (\$500), e

**(b)** incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000), o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

De igual modo, constituirá una práctica discriminatoria e incurrirá en la responsabilidad civil y penal antes expuesta, todo patrono que cometa cualquiera de los actos que se señalan en el primer párrafo de esta sección por razón de tratarse de una persona casada con un empleado o empleada de su empresa o negocio. Esta disposición se aplicará tanto a aspirantes a empleo como a aquellas personas ya empleadas por el patrono que contraigan matrimonio entre sí.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en aquellas situaciones en las cuales exista un claro conflicto de funciones por razón del vínculo matrimonial, que sustancialmente afecte adversamente al funcionamiento de la empresa, el patrono estará obligado a hacer un ajuste o acomodo razonable en las funciones de los empleados o aspirantes a empleo. Esta práctica será aplicable a empresas o negocios que tengan cincuenta (50) o más empleados.

Lo anterior debe hacerse de tal forma que no afecte el derecho del patrono a reglamentar razonablemente las condiciones de trabajo de matrimonios en el mismo departamento, división o facilidades físicas.



En esa determinación deberán considerarse los siguientes factores: tamaño de las facilidades físicas de la empresa y número de empleados, el organigrama, jerarquía y línea de mando, las necesidades físicas de la empresa y los problemas o dificultades específicos que suscitaría el matrimonio.

El tribunal, en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones, podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto de que se trate.

#### **History.**

—Junio 30, 1959, Núm. 100, p. 300, art. 1; Mayo 30, 1972, Núm. 50, p. 117, sec. 3; Junio 22, 1975, Núm. 58, p. 143, sec. 2; Junio 7, 1977, Núm. 37, p. 85, sec. 2; Junio 3, 1983, Núm. 67, p. 150, sec. 2; Mayo 31, 1991, Núm. 10, sec. 1; Diciembre 20, 1991, Núm. 116, sec. 1; Septiembre 13, 1997, Núm. 121, art. 2; Septiembre 2, 2000, Núm. 331, sec. 2; Diciembre 17, 2006, Núm. 271, art. 2; Agosto 13, 2008, Núm. 250, art. 1; Septiembre 13, 2012, Núm. 232, art. 1; Mayo 29, 2013, Núm. 22, art. 12; Julio 23, 2014, Núm. 104, art. 1, retroactiva a Mayo 29, 2013.

#### **HISTORIAL Codificación.**

La Ley de Mayo 29, 2013, Núm. 22 propuso enmendar las secs. 146, 146a, 147, 147a y 151 de este título utilizando como base el texto antes de la enmienda por la Ley de Septiembre 13, 2012, Núm. 232. Se mantiene la enmienda hecha por la ley de 2012 entre corchetes hasta que la Asamblea Legislativa disponga otra cosa.

Se ajustó el rubro de esta sección a tenor con las varias enmiendas.

La Ley de Agosto 13, 2008, Núm. 250 enmendó las secs. 146, 146a, 147, 147a, 148a y 150a de este título usando en parte el texto antes de la enmienda por la ley de 2006. Se ha dejado cierta parte del texto, que aparece entre corchetes, según enmendada por la ley de 2006.

#### **Enmiendas —2014.**

La ley de 2014 añadió “o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos” al final del párrafo introductorio.

#### **—2013.**

Primer párrafo: La ley de 2013 añadió “orientación sexual, identidad de género” en el rubro y texto y enmendó este párrafo en términos generales.

#### **—2012.**

La ley de 2012 añadió “por ser militar...condición de veterano”.

#### **—2008.**

Inciso (b): La ley de 2008 sustituyó la multa de “no menor de quinientos dólares (\$500) ni mayor de dos mil dólares (\$2,000)” con una “de hasta cinco mil dólares (\$5000)” y redujo la pena de cárcel de “no mayor de seis meses” a “no mayor de noventa (90) días”.

#### **—2006.**

Primer párrafo: La ley 2006 añadió “o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho” al final de este párrafo.

#### **—2000.**

Inciso (a)(2): La ley de 2000 aumentó las sumas límites de \$100 a \$500 y de \$1,000 a \$2,000, respectivamente.

Inciso (a)(3): La ley de 2000 aumentó la suma límite de \$100 a \$500.

Inciso (b): La ley de 2000 aumentó la multa mínima de \$100 a \$500, la multa máxima de \$500 a \$2,000, y el término de cárcel de 30 días mínimo y 90 máximo a 6 meses máximo.

#### **—1997.**

La ley de 1997 suprimió “religión” después de “color” y añadió “afiliación política, ideas políticas o religiosas” después de “condición social” en el rubro.

La ley de 1997 añadió “afiliación política o” después de “condición social” en dos lugares.

#### **—1991.**

La Ley de Diciembre 20, 1991, Núm. 116 añadió los párrafos segundo a quinto y convirtió el párrafo segundo original en párrafo sexto y eliminó la oración final.

La Ley de Mayo 31, 1991, Núm. 10, en el segundo párrafo original añadió la última oración.

#### **—1983.**

La ley de 1983 añadió “social o nacional” después de “origen”.

#### **—1977.**

La ley de 1977 suprimió “avanzada” después de “por razón de edad” en el primer párrafo.

—1975.

La ley de 1975 enmendó esta sección en términos generales para incluir otras áreas de protección contra el discrimen.

—1972.

La ley de 1972 añadió la palabra “sexo”.

#### **Vigencia.**

La sec. 3 de la Ley de Mayo 31, 1991, Núm. 10, dispone:

“Esta ley [que enmendó esta sección y la sec. 150 de este título] empezará a regir inmediatamente después de su fecha de aprobación [Mayo 31, 1991], pero sus efectos serán de aplicación a todas aquellas querellas que a dicha fecha se encuentren radicadas o en trámite ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.”

#### **Exposición de motivos.**

**Véase Leyes de Puerto Rico de:**

Junio 30, 1959, Núm. 100, p. 300.

Mayo 30, 1972, Núm. 50, p. 117.

Junio 22, 1975, Núm. 58, p. 143.

Junio 7, 1977, Núm. 37, p. 85.

Junio 3, 1983, Núm. 67, p. 150.

Mayo 31, 1991, Núm. 10.

Diciembre 20, 1991, Núm. 116.

Septiembre 13, 1997, Núm. 121.

Septiembre 2, 2000, Núm. 331.

Diciembre 17, 2006, Núm. 271.

Agosto 13, 2008, Núm. 250.

Septiembre 13, 2012, Núm. 232.

Mayo 29, 2013, Núm. 22.

Julio 23, 2014, Núm. 104.

#### **Título.**

El Título de la Ley de Junio 30, 1959, Núm. 100, p. 300, fue enmendado por las Leyes de Mayo 30, 1972, Núm. 50, p. 117, sec. 1; Junio 22, 1975, Núm. 58, p. 143, sec. 1; Junio 7, 1977, Núm. 37, p. 85, sec. 1; Junio 3, 1983, Núm. 67, p. 150, sec. 1, y Diciembre 17, 2006, Núm. 271, art. 1.

#### **Salvedad.**

El art. 6 de la Ley de Julio 23, 2014, Núm. 104, dispone: “Si cualquier artículo, inciso, parte, párrafo o cláusula de esta Ley [que enmendó las secs. 146, 146a, 147, 147a y 151 de este título] 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.”

El art. 13 de la Ley de Septiembre 2, 2000, Núm. 331, dispone:

“Si cualquiera de las disposiciones de esta Ley [que enmendó esta sección] o su aplicación a cualquier persona o circunstancia fuera impugnada o declarada inconstitucional o nula, tal sentencia o invalidez no afectará las disposiciones o aplicación del resto de la misma.”

La sec. 8 de la Ley de Junio 22, 1975, Núm. 58, p. 143, dispone:

“En el caso de que cualquier sección, párrafo, oración, cláusula o frase de esta ley [que enmendó las secs. 146, 146a, 147a, 148a, 150 y 150a de este título] sea declarada inconstitucional o nula por cualquier causa, la validez del resto de la ley no será afectada por dicha decisión.”

#### **Cláusula derogatoria.**

La sec. 9 de la Ley de Junio 22, 1975, Núm. 58, p. 143, dispone:

“Toda ley o parte de ley que se oponga a la presente queda por derogada ésta.”

#### **Disposiciones especiales.**

Las disposiciones de la Ley sobre Discrimen por Razón de Sexo, secs. 1321 a 1341 de este título, prevalecen sobre las de esta sección. Véase la nota bajo la sec. 1321 de este título.

#### **ANOTACIONES**

1. En general.

1a. Relación con otras leyes.

2. Prescripción.

3. Discrimen por edad.
4. Monto de la compensación.
5. Jurisdicción.
6. Discrimen por razón de matrimonio.
7. Discrimen política.
8. Arbitraje.
- 8a. Origen nacional.
9. Discrimen por embarazo.
10. Hostigamiento en el empleo.
11. Discrimen por género.
12. Discrimen por orientación sexual.
13. Patrono.

### 1. En general.

No procedía la desestimación de las reclamaciones de despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, 29 L.P.R.A. § 185a et seq., y de discrimen por razón de edad bajo la Ley Núm. 100, 29 L.P.R.A. § 146 et seq., cuando la empleada alegó varias reclamaciones que podrían justificar la concesión de un remedio. *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 D.P.R. 213, 2016 PR Sup. LEXIS 177 (P.R. 2016).

Foro primario erró al no eliminar una declaración jurada de un empleado para oponerse a la solicitud de sentencia sumaria de la parte adversa en una causa de acción por alegado despido injustificado y discriminatorio por razón de su nacionalidad y edad, por constituir un “sham affidavit”. La inconsistencia entre la nueva declaración para oponerse a la solicitud de sentencia sumaria y la anterior deposición del empleado fue evidente y patente y las contradicciones tuvieron la consecuencia directa de crear una controversia simulada de hechos materiales. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 D.P.R. 209, 2015 PR Sup. LEXIS 151 (P.R. 2015).

Las demandas en virtud de las secs. 146 et seq. de este título presentadas por empleados contra un municipio y sus funcionarios basadas en un patrón de discriminación eran improcedentes, porque estas secciones no aplican a casos que involucren a municipios y funcionarios municipales. *Perez-Gonzalez v. Municipality of Anasco*, 769 F. Supp. 2d 52, 2010 U.S. Dist. LEXIS 138260 (D.P.R. 2010); 769 F. Supp. 2d 52 (2010).

La cosa juzgada impidió a un empleado presentar una demanda contra un empleador en virtud de la Ley Ómnibus Consolidada de Conciliación Presupuestaria (COBRA) de 1985, secs. 1161 et seq. del título 29 del U.S.C.S., ya que: (1) el empleado llegó a un acuerdo previamente y desistió voluntariamente de la demanda por discriminación laboral contra el empleador en virtud de la Ley contra la Discriminación por Edad en el Trabajo, secs. 621 et seq. del título 29 del U.S.C.S., las secs. 146 et seq. y secs. 185a et seq. de este título; (2) el desistimiento constituye sentencia final; (3) las partes en los dos litigios eran idénticas; y (4) las causas de acción eran idénticas, ya que los litigios eran sobre una misma cuestión fáctica, relacionada con las causas de la desvinculación laboral. *Esteras v. San Juan Bautista Med. Ctr., Inc.*, 722 F. Supp. 2d 141, 2009 U.S. Dist. LEXIS 128397 (D.P.R. 2009); 722 F. Supp. 2d 141 (Junio 9, 2009).

Mediante la sec. 511 del Título 1, la doble penalidad que forma parte del remedio provisto por esta sección se adoptó como un remedio disponible para reclamaciones por violaciones a las secs. 501 et seq. del Título 1. *Guardiola Alvarez v. Depto. de la Familia*, 175 D.P.R. 668 (2009).

Las secs. 146 et seq. de este título no aplican ni a las municipalidades ni a los funcionarios municipales cuando son demandados en sus capacidades oficiales; el mismo análisis se puede aplicar con respecto a los consorcios, porque no operan como empresas privadas o con fines de lucro, sino para administrar programas de empleo y de entrenamiento. *Marrero v. Consorcio Dorado Manatí*, 552 F. Supp. 2d 157, 2007 U.S. Dist. LEXIS 97016 (D.P.R. 2007).

El tribunal de distrito desestimó una reclamación por discrimen sexual que una empleada presentó contra la Universidad de Puerto Rico, su supervisor y la esposa de su supervisor, conforme a la sec. 146 de este título, porque la Universidad es una entidad gubernamental sin fines de lucro que no entraba en el alcance de la sec. 146. *Huertas-Gonzalez v. Univ. of P.R.*, 520 F. Supp. 2d 304, 2007 U.S. Dist. LEXIS 81972 (D.P.R. 2007).

Dado que los demandados individuales no tienen responsabilidad bajo las secs. 146 et seq. de este título puesto que una reclamación por incumplimiento de contrato se excluye bajo estas secciones, las reclamaciones del empleado por despido sin justa causa contra los oficiales de la universidad fueron desestimadas con perjuicio; sin embargo, los oficiales de la universidad siguieron figurando en la



demanda puesto que podrían tener responsabilidad bajo las secs. 151 et seq. de este título. Otero-Burgos v. Interamerican Univ., 529 F. Supp. 2d 283, 2006 U.S. Dist. LEXIS 97130 (D.P.R. 2006), vacated, 558 F.3d 1, 2009 U.S. App. LEXIS 3490 (1st Cir. P.R. 2009).

El argumento de la Universidad y sus funcionarios, que las secs. 146 et seq. de este título crearon un remedio exclusivo en casos de despido sin justa causa, y por tanto excluyó la reclamación de los empleados por incumplimiento de contrato tuvo mérito porque sólo le correspondía a una persona despedida de una manera incompatible con los privilegios provistos por el patrono en el manual de empleo una compensación bajo la Ley 80. Otero-Burgos v. Interamerican Univ., 529 F. Supp. 2d 283, 2006 U.S. Dist. LEXIS 97130 (D.P.R. 2006), vacated, 558 F.3d 1, 2009 U.S. App. LEXIS 3490 (1st Cir. P.R. 2009).

Al patrono se le concedió derecho a sentencia sumaria en torno a un reclamo bajo la Ley 100 porque no había un asunto genuino de hecho que la reestructuración del departamento de ventas, que se hizo para prevenir la interrelación entre una empleada y un empleado después de que ella había presentado una queja interna de hostigamiento sexual, y la decisión de despedir el empleado por violar la instrucción de no visitar un cubículo de la empresa donde el tendría contacto con una empleada, fueron de justa causa. Hoyos v. Telecorp Communs., Inc., 405 F. Supp. 2d 199, 2005 U.S. Dist. LEXIS 33952 (D.P.R. 2005), aff'd, 488 F.3d 1, 2007 U.S. App. LEXIS 11625 (1st Cir. P.R. 2007).

La demanda de un empleado contra supervisores en virtud de las secs. 146 et seq. de este título fue desestimada porque: (1) el empleado no impugnó la moción para desestimar la acción de los supervisores; y (2) no había ninguna controversia relacionada con un hecho de acoso o discriminación de los supervisores hacia el empleado, ya que la declaración testimonial del empleado reiteró que los supervisores no participaron en el hecho de discriminación sexual ni en un patrón de ambiente laboral hostil. Alvarez v. Plom-Electric Corp., 2006 U.S. Dist. LEXIS 98601 (D.P.R. June 19, 2006).

No se concedió la sentencia sumaria desestimando la demanda de un empleado contra un empleador en virtud de las secs. 146 et seq. de este título, porque (1) se presume que un empleado que fue despedido sin causa ha sido discriminado; y (2) el empleador no proveyó una razón por despedir al empleado. Alvarez v. Plom-Electric Corp., 2006 U.S. Dist. LEXIS 98601 (D.P.R. June 19, 2006).

Donde el empleado-Velásquez renunció después de que fuera eliminada su posición y él rechazó asumir una posición diferente que ofrecía casi los mismos beneficios y salario, al patrono le fue concedida una sentencia sumaria en cuanto al reclamo del empleado de discrimen por edad en base a que al empleado no le fue impuesto una acción adversa de empleo porque no fue despedido implícitamente. Fernandez v. NCE Foods, Inc., 405 F. Supp. 2d 179, 2005 U.S. Dist. LEXIS 33951 (D.P.R. 2005), aff'd, 476 F.3d 6, 2007 U.S. App. LEXIS 1741 (1st Cir. P.R. 2007).

Donde un gerente de 53 años fue despedido por inadecuado rendimiento en el trabajo y desacato, al patrono se le concedió derecho a sentencia sumaria respecto a su reclamo por despido ilegal bajo la Ley 100, porque tenía un legítimo motivo no discriminatorio por el despido, y el gerente no ofreció ninguna evidencia de que el motivo expresado fuera en verdad un pretexto para una intención discriminatoria. Fernandez v. NCE Foods, Inc., 405 F. Supp. 2d 179, 2005 U.S. Dist. LEXIS 33951 (D.P.R. 2005), aff'd, 476 F.3d 6, 2007 U.S. App. LEXIS 1741 (1st Cir. P.R. 2007).

La moción del acusado de desestimar conforme a Fed. R. Civ. P. 12(b)(6) fue denegada porque responsabilidad personal respecto a un supervisor en una acción de discriminación por edad fue permitida bajo esta sección. Reino Sotorrio v. El Hipopotamo, Inc., 2005 U.S. Dist. LEXIS 32993 (D.P.R. Sept. 7, 2005).

Aunque concordaba con el magistrado y la corporación demandada que fue incontrovertido que el patrono fue en todo momento el hospital y no la corporación, el tribunal rehusó desestimar los reclamos del empleado de discrimen bajo la *Age Discrimination in Employment Act*, 29 U.S.C.S. §§ 621 a 634, en base a eso porque fue posible que la corporación fuera responsabilizada por los actos del hospital; un jurado razonable pudo haber llegado a la conclusión de que la corporación ejercía suficiente control sobre las decisiones laborales del hospital y que se entrelazaban a tal grado que podía ser responsabilizada por actos discriminatorios del hospital contra sus empleados. Diana-Diaz v. PaviaHealth, Inc., 2005 U.S. Dist. LEXIS 44665 (D.P.R. Sept. 20, 2005); (2005).

El incumplimiento de la demandante de regresar a su trabajo después de un año de incapacidad de corta duración era razón de no pretexto para la terminación de su empleo. Santos v. Banco Santander De P.R., 363 F. Supp. 2d 56, 2005 U.S. Dist. LEXIS 5892 (D.P.R. 2005).

Un empleado que reclama la protección de la Ley Núm. 80 de Mayo 30, 1976 y la Ley Núm. 100 de Junio 30, 1959, tiene el deber de alegar en su demanda la ausencia de justa causa y luego, durante el

primer turno de prueba, probar ciertos elementos básicos de su reclamación por discrimen para que quede activada la presunción de discrimen. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364 (2001).

Una vez establecida la presunción de discrimen, el patrono tiene la obligación de derrotar la presunción. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364 (2001).

Derrotada la presunción de discrimen, al empleado le corresponde presentar prueba dirigida a establecer la existencia del discrimen. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364 (2001).

Luego de presentada la totalidad de la prueba, si queda demostrado que no hubo intención discriminatoria pero el patrono no estableció una justificación, el tribunal deberá concluir que el despido fue injustificado y el empleado será acreedor a los remedios establecidos en la Ley Núm. 80 de Mayo 30, 1976. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364 (2001).

Si el tribunal determina que un despido es discriminatorio, procede la imposición de los remedios provistos por la Ley Núm. 100 de Junio 30, 1959. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364 (2001).

Un agente, oficial, administrador o supervisor de un negocio puede ser responsabilizado por violaciones del estatuto. *Mejias Miranda v. BBII Acquisition Corp.*, 120 F. Supp. 2d 157, 2000 U.S. Dist. LEXIS 16266 (D.P.R. 2000).

El demandado tenía derecho a desestimación de los reclamos de discrimen por sexo y origen nacional como no había responsabilidad individual bajo esta ley; la definición extensiva de "patrono" tenía la intención de asegurar que los tribunales imponían responsabilidad indirecta a los patrono por los actos de sus agentes. *Santiago v. Lloyd*, 33 F. Supp. 2d 99, 1998 U.S. Dist. LEXIS 20862 (D.P.R. 1998), overruled in part as stated in, *Bonilla-Perez v. Citibank NA*, 892 F. Supp. 2d 361, 2012 U.S. Dist. LEXIS 139437 (D.P.R. 2012).

Esta ley no aplica a instrumentalidades gubernamentales sin fines de lucro, como la *Dogson v. University of Puerto Rico*, 26 F. Supp. 2d 341, 1998 U.S. Dist. LEXIS 18354 (D.P.R. 1998).

Cuando el ordenamiento jurídico provee rutas alternas para vindicar un derecho concedido por ese mismo ordenamiento, no se debe deducir que el derecho de reclamar posteriormente por la vía judicial queda extinguido. Ese derecho se debe mantener latente, más aún cuando la alternativa escogida contribuye a evitar la iniciación de pleitos innecesarios que significan mayor carga a los ya abrumados tribunales de justicia junto a los costos, adversidad y ansiedad para las partes que conlleva la litigación en nuestros días. *Suárez v. Bankers Club of P.R.*, 143 D.P.R. 58, 1997 PR Sup. LEXIS 395 (P.R. 1997).

El término prescriptivo para radicar una acción en daños al amparo de esta sección, queda suspendido mientras se ventila la querrela por discrimen ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo. *Suarez v. The Bankers Club of P. R. Inc.*, 143 D.P.R. 58 (1997).

Cuando las reclamaciones a los tribunales federales sean desestimadas antes de visto el caso en su fondo, las Cortes de Distrito no ejercerán jurisdicción supletoria sobre demandas contra el estado y deberán declinarse. *Serapion v. Martinez*, 942 F. Supp. 80, 1996 U.S. Dist. LEXIS 14267 (D.P.R. 1996), *aff'd*, 119 F.3d 982, 1997 U.S. App. LEXIS 17943 (1st Cir. P.R. 1997).

En un caso de despido por razón de discrimen, entre la compensación que le reconoce esta sección a un empleado se incluyen los ingresos y beneficios que éste dejara de recibir; esto es, permite reclamar el lucro cesante que es ganancial. *Oswaldo Alsina v. National Medical Care Inc.*, 138 D.P.R. 903, 1995 PR Sup. LEXIS 266 (P.R. 1995).

El hecho de que una concesión de dinero por concepto de lucro cesante se obtenga dentro de un pleito fundado no altera el carácter ganancial de dicha partida. La compensación que recibe el empleado soltero es la misma que recibe el empleado casado. *Oswaldo Alsina v. National Medical Care Inc.*, 138 D.P.R. 903, 1995 PR Sup. LEXIS 266 (P.R. 1995).

La única persona a quien esta sección le confiere legitimación es al empleado y sólo él tiene una causa de acción cuando surge una circunstancia de discriminación ilegal en el empleo, y la demanda por él radicada tendrá por efecto interrumpir todas las reclamaciones, incluyendo la referente al lucro cesante. *Oswaldo Alsina v. National Medical Care Inc.*, 138 D.P.R. 903, 1995 PR Sup. LEXIS 266 (P.R. 1995).

Si se promovió la reclamación por lucro cesante dentro del término prescriptivo, según la facultad que confiere la sec. 286 del Título 31, también se interrumpió el término a nombre de la sociedad de gananciales. *Oswaldo Alsina v. National Medical Care Inc.*, 138 D.P.R. 903, 1995 PR Sup. LEXIS 266 (P.R. 1995).

La compensación que se le concede a un empleado u obrero por pérdida económica según los ingresos y beneficios que dejó de percibir goza del mismo carácter de ganancialidad adjudicado al lucro cesante y queda reclamada implícitamente a nombre de la sociedad de gananciales. *Jose Mauricio Fernandez Grullon v. Puerto Rico Tel. Co.*, 138 D.P.R. 674, 1995 PR Sup. LEXIS 286 (P.R. 1995).

Una reclamación referente a ingresos dejados de percibir queda inmersa dentro del concepto de lucro cesante; no son susceptibles de ser compensados separadamente. *Jose Mauricio Fernandez Grullon v. Puerto Rico Tel. Co.*, 138 D.P.R. 674, 1995 PR Sup. LEXIS 286 (P.R. 1995).

En el caso de una reclamación, un empleado casado implícitamente reclama en representación de su sociedad de gananciales en reclamaciones de esta índole y no es imprescindible ni necesaria para que queden compensadas las partidas gananciales. A fin de cuentas la procedencia del lucro cesante no depende del estado civil del obrero. De lo contrario, sólo se compensaría por lucro cesante a aquellos obreros solteros y no puede atribuirse tal intención al legislador. *Jose Maldonado Rodriguez v. Banco Cent. Corp.*, 138 D.P.R. 268, 1995 PR Sup. LEXIS 235 (P.R. 1995).

La norma para probar despido constructivo requiere demostrar que las nuevas condiciones de trabajo sean tan difíciles o no placenteras que una persona razonable colocada en similar posición que el demandante se sentiría obligado a renunciar. Esta es una norma objetiva la cual se centra en el estado mental razonable del discriminado. *Flamand v. American Int'l Group*, 876 F. Supp. 356, 1994 U.S. Dist. LEXIS 19615 (D.P.R. 1994).

El cónyuge y la sociedad de bienes gananciales no tienen legitimación activa bajo la *Age Discrimination in Employment Act* o bajo las leyes Núms. 80 y 100 estatales, al no caer bajo la definición de "empleado" o de aquel individuo que puede elevar una acción bajo dichos estatutos. *Flamand v. American Int'l Group*, 876 F. Supp. 356, 1994 U.S. Dist. LEXIS 19615 (D.P.R. 1994).

El testimonio pericial no es un requisito para la concesión de compensación por sufrimientos mentales y emocionales bajo la Ley Núm. 100. *Sanchez v. Puerto Rico Oil Co.*, 37 F.3d 712, 1994 U.S. App. LEXIS 27887 (1st Cir. P.R. 1994).

El propósito de esta sección es proteger a los trabajadores y aspirantes a empleo contra discriminación en la relación de empleo. El objetivo principal es la protección a los empleados de la empresa privada contra todo tipo de discriminación aun cuando, por excepción, se extiende la protección a los empleados de las agencias e instrumentalidades del gobierno que operan como negocios o empresas privadas. *Ramon A. Santini Rivera v. Serv Air Inc.*, 137 D.P.R. 1, 1994 PR Sup. LEXIS 305 (P.R. 1994).

Los derechos de los parientes de los obreros no son un apéndice del contrato laboral ni emanan supletoriamente o de modo alguno de la referida legislación especial, por lo que no procede acudir a ella para decidir si los parientes de los obreros tienen determinados derechos o no. Los derechos de los parientes, por lo general, constituyen una normativa independiente que surge por su propia cuenta al amparo del art. 1802 del Código Civil, conforme a los principios generales de la responsabilidad extracontractual. *Ramon A. Santini Rivera v. Serv Air Inc.*, 137 D.P.R. 1, 1994 PR Sup. LEXIS 305 (P.R. 1994).

Existe una clara política, de origen tanto constitucional como estatutario, que prohíbe el discriminación por razón de nacionalidad. En su vertiente legislativa 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. *Ramon A. Santini Rivera v. Serv Air Inc.*, 137 D.P.R. 1, 1994 PR Sup. LEXIS 305 (P.R. 1994).

La conclusión del tribunal a quo descansó en prueba suficiente de que el patrono denegó ascenso a una posición de responsabilidad gerencial a una empleada y tal denegación constituía un patrón de conducta intencional discriminatoria por razón de origen nacional. *Cuello-Suarez v. Puerto Rico Elec. Power Auth.*, 988 F.2d 275, 1993 U.S. App. LEXIS 4463 (1st Cir. P.R. 1993).

El demandante, un nativo indio, que demandó al demandado por despido injustificado y discriminación de edad, falló en demostrar un caso de discriminación de edad prima facie, aun cuando el demandante mostró que el demandado actuó arbitrariamente, con mala fe y que el demandado falló en comunicar al demandante los problemas con su trabajo antes de despedirlo. *Velez-Gomez v. SMA Life Assurance Co.*, 793 F. Supp. 378, 1992 U.S. Dist. LEXIS 7585 (D.P.R. 1992), vacated, 8 F.3d 873, 1993 U.S. App. LEXIS 28971 (1st Cir. P.R. 1993).

Una reclamación bajo esta sección podría no proceder si, a pesar de no existir justa causa para el despido, el patrono prueba que éste no fue discriminatorio. *Laura Rivera Aguila v. K-Mart de P.R.*, 123 D.P.R. 599, 1989 PR Sup. LEXIS 114 (P.R. 1989).

La corte federal tiene discreción para adjudicar reclamaciones de daños surgidos por discriminación en el empleo en las cuales se acumulan acciones bajo la ley federal y esta sección sin que las dificultades prácticas sean objeción para ello. *Rosa v. Burns & Roe Services Corp.*, 726 F. Supp. 350, 1989 U.S. Dist. LEXIS 14934 (D.P.R. 1989).

Como los actos alegadamente discriminatorios se usan como fundamento para una demanda a tenor con el estatuto federal ( ADEA) y con esta sección, en la cual se acumulan ambas reclamaciones, el tribunal federal declina el ejercicio de su jurisdicción con relación al estatuto local. Linares v. University of Puerto Rico, 722 F. Supp. 910, 1989 U.S. Dist. LEXIS 12591 (D.P.R. 1989).

Cuando esta sección dispone que la responsabilidad civil será por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado, se refiere a todos los daños sufridos por la víctima, incluso daños y angustias mentales en aquellos casos en que su existencia quede debidamente establecida por los promoventes del pleito. Esther Garcia Pagan v. Shiley Caribbean, 122 D.P.R. 193, 1988 PR Sup. LEXIS 245 (P.R. 1988).

Bajo esta sección se impone responsabilidad civil por la mera violación del interés protegido (acto discriminatorio en el empleo) aun en ausencia de prueba de daños por parte de la persona afectada. Cuando no sea posible afectar el daño pecuniario, esto es, cuando no sea posible calcular y compensar en dinero la pérdida o daño (material y/o moral) que el acto ilegal ha causado al reclamante, la ley permite al tribunal, a su discreción, conceder entre cien o mil dólares de compensación. Esther Garcia Pagan v. Shiley Caribbean, 122 D.P.R. 193, 1988 PR Sup. LEXIS 245 (P.R. 1988).

La carga de la prueba de no ser discriminatoria en un caso de despido recae sobre el patrono. De Arteaga v. Pall Ultrafine Filtration Corp., 673 F. Supp. 650, 1987 U.S. Dist. LEXIS 12922 (D.P.R. 1987), *aff'd*, 862 F.2d 940, 1988 U.S. App. LEXIS 17048 (1st Cir. P.R. 1988).

El despido por razones de afiliación política constituye una violación de los derechos civiles a tenor con la ley federal y un discrimen en el empleo a tenor con el estatuto local. Jusino v. Zayas, 667 F. Supp. 52, 1987 U.S. Dist. LEXIS 7366 (D.P.R. 1987), *aff'd in part and rev'd in part*, 875 F.2d 986, 1989 U.S. App. LEXIS 7554 (1st Cir. P.R. 1989).

Una empleada transferida de su cargo por motivo de su afiliación política tiene derecho a un *injunction* prohibiendo dicha transferencia y a su restitución al cargo original. De Jesus v. Alvarado, 667 F. Supp. 46, 1987 U.S. Dist. LEXIS 7367 (D.P.R. 1987).

La empleada pública demandante, en un caso de alegado hostigamiento sexual por parte de un supervisor del sexo masculino, no justificó los hechos constitutivos de su causa de acción, puesto que no existe prueba de que dicho hostigamiento hubiera ocurrido; antes bien, se introdujo prueba suficiente para justificar que el traslado de la demandante de su posición en la mesa de recepción se debió a los largos y frecuentes períodos de tiempo que la misma se ausentaba con las consecuentes quejas del público que no podía comunicarse con la agencia donde ella trabajaba. Del Valle Fontanez v. Aponte, 660 F. Supp. 145, 1987 U.S. Dist. LEXIS 4364 (D.P.R. 1987).

Esta sección establece una causa de acción civil por daños basada en discrimen por razón de edad avanzada, raza, color, religión, origen o condición social del empleado. Jose P. Odriozola v. Superior Cosmetic Distrib. Corp., 116 D.P.R. 485, 1985 PR Sup. LEXIS 106 (P.R. 1985).

En acción de daños por despido discriminatorio bajo las secs. 146 a 151 de este título, si el perjudicado es empleado de la compañía matriz y de la subsidiaria, la inmunidad patronal que cobija a la subsidiaria bajo la sec. 21 del Título 11 alcanza también a la compañía principal. Jose P. Odriozola v. Superior Cosmetic Distrib. Corp., 116 D.P.R. 485, 1985 PR Sup. LEXIS 106 (P.R. 1985).

En una acción de daños bajo las secs. 146 a 151 de este título por despido discriminatorio, la compañía matriz responsable del despido y la compañía subsidiaria para la cual trabaja el perjudicado deben considerarse solidariamente responsables de los daños causados por el despido discriminatorio, aunque ambas compañías se consideren una sola entidad a los fines de dichas secciones, bien porque: (1) sus operaciones están interrelacionadas; (2) el 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. Jose P. Odriozola v. Superior Cosmetic Distrib. Corp., 116 D.P.R. 485, 1985 PR Sup. LEXIS 106 (P.R. 1985).

La ley federal sobre discrimen en el trabajo por razón de edad no precluye el ejercicio de las acciones al amparo de la ley estatal bajo la misma materia establecidas ante la jurisdicción federal. Marquez Velez v. David M. Puerto Rico Graphic Supplies, Inc., 622 F. Supp. 568, 1985 U.S. Dist. LEXIS 15270 (D.P.R. 1985).

Como la ley federal sobre discrimen en el trabajo por razón de edad no concede compensación por daños morales, y la interpretación de la ley estatal sobre la materia no es clara en cuanto al alcance de los daños reclamables a tenor con la misma, la acción acumulada al amparo de ambas legislaciones por indemnización de daños y perjuicios por ese motivo fue correctamente desestimada. Marquez Velez v.



David M. Puerto Rico Graphic Supplies, Inc., 622 F. Supp. 568, 1985 U.S. Dist. LEXIS 15270 (D.P.R. 1985).

No abusó de su discreción el tribunal de instancia al permitir la acumulación de acciones a tenor con la ley federal y la ley de Puerto Rico contra discrimen, debido a que el punto de responsabilidad era el mismo en ambos casos, es decir, si el empleado había sido despedido por motivo de su edad o por otra causa, y a que dicho tribunal explicó al Jurado claramente las diferentes cargas de la prueba exigidas por ambos estatutos, se interrogó a dicho Jurado acerca de cada uno de éstos para especificar los hechos probados y se le instruyó, sin que se objetara a ello, suficientemente para poder ponderar debidamente la evidencia sometida y aplicar a la misma los respectivos estatutos correctamente. *Wildman v. Lerner Stores Corp.*, 582 F. Supp. 80, 1984 U.S. Dist. LEXIS 19369 (D.P.R. 1984), *aff'd in part*, 771 F.2d 605, 1985 U.S. App. LEXIS 22636 (1st Cir. P.R. 1985).

El demandante en un caso de despido discriminatorio por edad no tiene derecho a reclamar, en lugar de su reposición, haberes futuros, menos cualquier mitigación procedente, ni daños por sufrimientos físicos y mentales causados por dicho despido. *Wildman v. Lerner Stores Corp.*, 582 F. Supp. 80, 1984 U.S. Dist. LEXIS 19369 (D.P.R. 1984), *aff'd in part*, 771 F.2d 605, 1985 U.S. App. LEXIS 22636 (1st Cir. P.R. 1985).

El demandado en un caso de discriminación por edad fundado en despido tiene la carga de la prueba con evidencia preponderante de que la razón para el despido no fue discriminatoria. Por tanto, la carga procesal del demandante bajo la legislación de Puerto Rico es más onerosa que bajo la ley federal, donde una simple prueba circunstancial de no discriminación es suficiente. *Wildman v. Lerner Stores Corp.*, 582 F. Supp. 80, 1984 U.S. Dist. LEXIS 19369 (D.P.R. 1984), *aff'd in part*, 771 F.2d 605, 1985 U.S. App. LEXIS 22636 (1st Cir. P.R. 1985).

La carga procesal del demandante en un caso de discriminación por despido por edad se satisface con el establecimiento *prima facie* del caso, probando que está comprendido en el grupo protegido por la ley y que fue despedido a pesar de ello. *Wildman v. Lerner Stores Corp.*, 582 F. Supp. 80, 1984 U.S. Dist. LEXIS 19369 (D.P.R. 1984), *aff'd in part*, 771 F.2d 605, 1985 U.S. App. LEXIS 22636 (1st Cir. P.R. 1985).

A los efectos de la ley de Puerto Rico que autoriza bien una demanda directa en los tribunales del Estado Libre Asociado o, en la alternativa, una querrela por discriminación por edad presentada ante el Secretario de Trabajo para ser tramitada por su Departamento, Puerto Rico no es un “estado de aplazamiento” a los efectos de la sección de la Ley sobre Discriminación por Edad en el Empleo sobre aplazamiento de una acción federal durante 60 días después del comienzo de los procedimientos estatales, si la práctica ilegal ocurre en un estado que tiene una ley que prohíbe la discriminación en el empleo por edad y establece la autoridad del estado para conceder o buscar el remedio contra la práctica discriminatoria. *Lugo Garces v. Sagner International, Inc.*, 534 F.2d 987, 1976 U.S. App. LEXIS 11685 (1st Cir. P.R. 1976), *limited*, *Hadfield v. Mitre Corp.*, 562 F.2d 84, 1977 U.S. App. LEXIS 11709 (1st Cir. Mass. 1977).

No era necesario que antiguos empleados que sostienen que fueron discriminados por razón de edad iniciaran primero acciones al amparo de remedios estatales antes de radicar una demanda a tenor con la *Age Discrimination in Employment Act* para ser repuestos en cargos iguales o equivalentes. *Vazquez v. Eastern Air Lines, Inc.*, 405 F. Supp. 1353, 1975 U.S. Dist. LEXIS 14624 (D.P.R. 1975).

### **1a. Relación con otras leyes.**

El Tribunal Supremo del Estado determinó que una persona puede ser demandada en su capacidad individual en virtud de las secs. 146 et seq. del Título 29 (Ley 100), ya que la responsabilidad individual promueve la política pública de erradicar todo tipo de conductas discriminatorias permitidas por ley. Sin embargo, el Tribunal Supremo del Estado no se pronunció respecto de la responsabilidad individual en virtud de las secs. 501 et seq. del mismo Título (Ley 44), y la sec. 194 del Título 29 (Ley 115). *Otero-Merced v. Preferred Health Inc.*, 680 F. Supp. 2d 388, 2010 U.S. Dist. LEXIS 6292 (D.P.R. 2010).

Dado que el ex empleado había establecido adecuadamente una reclamación de discriminación de edad bajo las secs. 146 et seq. de este título, los demandantes también establecieron una reclamación de daños bajo la sec. 5141 del Título 31 por daños sufridos por la esposa del ex empleado como resultado del despido del marido. *Reyes Guadalupe v. Casas Criollas*, 597 F. Supp. 2d 255, 2008 U.S. Dist. LEXIS 107170 (D.P.R. 2008).

### **2. Prescripción.**

Cuando un empleado demandó a un empleador y a supervisores en virtud de las secs. 146 et seq. de este título, la demanda no fue impedida por el plazo de prescripción, ya que, cuando el empleado

presentó una denuncia ante la EEOC (Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo) y la Unidad Antidiscriminación del Departamento de Trabajo de Puerto Rico, la denuncia mencionaba a los supervisores, de modo tal que el plazo de prescripción estaba suspendido mientras la denuncia estuviera pendiente antes estos organismos. *Reyes-Ortiz v. McConnell Valdes*, 714 F. Supp. 2d 234, 2010 U.S. Dist. LEXIS 26910 (D.P.R. 2010); 2010 U.S. Dist. LEXIS 26910 (Marzo 22, 2010).

Las personas demandadas por un empleado por discriminación laboral tenían derecho a reconsideración del rechazo de su petición para desestimar la demanda en virtud de las secs. 146 et seq. de este título y § 2000e et seq. del título 42 del U.S.C.S., a base de prescripción, ya que la presentación de una denuncia administrativa no suspendía el plazo de prescripción con respecto a las personas físicas, ya que no fueron notificadas personalmente de la denuncia, de modo tal que tenían derecho a una desestimación. *Ortiz v. McConnell Valdes*, 714 F. Supp. 2d 230, 2010 U.S. Dist. LEXIS 46380 (D.P.R. 2010); 2010 U.S. Dist. LEXIS 46380 (Mayo 20, 2010).

Bajo las secs. 5303 y 5304 del Título 31, una reclamación contra una parte con responsabilidad mancomunada suspendió el término prescriptivo de un año contra las otras partes, y como el término se suspendió en cuanto a la compañía demandada (el patrono) por entablar el demandante un cargo administrativo, el término se suspendió para los supervisores, aunque ellos no fueron nombrados en el cargo. *Cintron-Alonso v. GSA Caribbean Corp.*, 602 F. Supp. 2d 319, 2009 U.S. Dist. LEXIS 22268 (D.P.R.), dismissed, in part, dismissed without prejudice, 638 F. Supp. 2d 230, 2009 U.S. Dist. LEXIS 67697 (D.P.R. 2009).

Caso en que una ex empleada alegó que había aguantado acoso sexual desde 2005 hasta su renuncia forzada en agosto de 2006, aunque radicó su querrela que alegaba reclamaciones bajo las Leyes 100, 69, y 17 más de un año después, fueron oportunas porque el período de prescripción se acumuló conforme a la sec. 150 de este título por más de un año mientras estaba pendiente su acusación administrativa. *Cabrero Pizarro v. Christian Private Acad.*, 555 F. Supp. 2d 316, 2008 U.S. Dist. LEXIS 42134 (D.P.R. 2008).

El reclamo por discriminación sexual del empleado bajo las secs. 1321 et seq. de este título fue archivado a tiempo donde el tribunal se aseguró que el Tribunal Supremo de Puerto Rico se había apropiado de las reglas de término bajo las secs. §§ 146 et seq. de este título, el empleado había archivado a tiempo un cargo con la EEOC de los EE. UU., y dicho archivo había dejado de correr el período de limitaciones hasta que el procedimiento administrativo hubiera concluido. *Rodriguez-Torres v. Caribbean Forms Mfr., Inc.*, 399 F.3d 52, 2005 U.S. App. LEXIS 3016 (1st Cir. P.R. 2005).

En el contexto de un despido implícito, la fecha en que el empleado elige retirarse comienza el periodo prescriptivo. *American Airlines v. Cardoza-Rodriguez*, 133 F.3d 111, 1998 U.S. App. LEXIS 219 (1st Cir. P.R. 1998).

La tramitación de una querrela por la *E.E.O.C.*, bajo los términos de un *Worksharing Agreement*, tiene el efecto de suspender el término prescriptivo de un año para acudir al tribunal al amparo de las secs. 146 et seq. de este título hasta tanto finalice el trámite administrativo. *Raquel Matos Molero v. Roche Prods. Inc.*, 132 D.P.R. 470, 1993 PR Sup. LEXIS 139 (P.R. 1993).

El término prescriptivo de un año para presentar una demanda al amparo de esta sección queda suspendido durante el procesamiento de un cargo ante la *E.E.O.C.*, y dicho término comenzará nuevamente a decursar al darse por terminados los procedimientos ante la agencia. *Raquel Matos Molero v. Roche Prods. Inc.*, 132 D.P.R. 470, 1993 PR Sup. LEXIS 139 (P.R. 1993).

La presentación de una querrela por discrimen en el empleo ante la Unidad Antidiscriminación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos interrumpe el período prescriptivo de un año para instar judicialmente las acciones que surgen bajo esta sección, siempre que la querrela sea notificada al querrellado dentro del término prescriptivo de un año. *Secretario del Trabajo y Recursos Humanos v. Finetex Hosiery Co.*, 116 D.P.R. 823, 1986 PR Sup. LEXIS 76 (P.R. 1986).

Aunque por regla general la legitimación corresponde al titular del derecho, el representante voluntario o legal del titular puede formular la reclamación e interrumpir así la prescripción. *Secretario del Trabajo y Recursos Humanos v. Finetex Hosiery Co.*, 116 D.P.R. 823, 1986 PR Sup. LEXIS 76 (P.R. 1986).

En ausencia de legislación en contrario, es de un año el plazo prescriptivo aplicable a una acción de despido de un empleado por discrimen racial culposo al amparo de las secs. 13 a 19 del Título 1 y de esta sección. *Andres Olmo v. Young & Rubicam of Puerto Rico, Inc.*, 110 D.P.R. 740, 1981 PR Sup. LEXIS 82 (P.R. 1981).

### 3. Discrimen por edad.



Los demandados asumieron demasiado al argumentar que habían cumplido con la carga de la prueba de un empleador en una demanda en virtud de la Ley 100, secs. 146 a 151 de este título, al demostrar por preponderancia de la prueba que no había ningún espíritu discriminatorio en la decisión de despedir al demandante de su puesto de trabajo; los demandados asumieron demasiado al indicar que la prueba respaldatoria presentada en relación con la demanda del demandante en virtud de la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo era suficiente como para llevar la carga de prueba más pesada bajo la Ley 100. *Rodríguez-Quiñones v. Lehigh Safety Shoe, Co.*, 2010 U.S. Dist. LEXIS 94275 (Septiembre 9, 2010).

El foro apelativo intermedio erró en determinar que el mecanismo de sentencia sumaria no fue apropiado para disponer de una reclamación de discrimen por edad al amparo de las secs. 146 a 151 de este título porque la anterior Regla 36 de Procedimiento Civil, Ap. III no excluye este tipo de caso. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 D.P.R. 200 (2010).

Puesto que la reclamación de discriminación de edad del empleado bajo la ley federal no sobrevivió la sentencia sumaria porque el empleado no produjo evidencia que el empleado hubiese sido discriminado a favor de una persona más joven, procedía la sentencia sumaria sobre la reclamación estatal de discriminación de edad bajo las secs. 146 et seq. de este título. *Delanoy v. Aerotek, Inc.*, 614 F. Supp. 2d 200, 2009 U.S. Dist. LEXIS 59229 (D.P.R. 2009).

No se retuvo jurisdicción sobre la reclamación estatal supletoria de discriminación de edad bajo la Ley 100, porque la reclamación federal de discriminación de edad no sobrevivió la sentencia sumaria. *Melendez v. Autogermana, Inc.*, 606 F. Supp. 2d 189, 2009 U.S. Dist. LEXIS 34192 (D.P.R. 2009), *aff'd*, 622 F.3d 46, 2010 U.S. App. LEXIS 20992 (1st Cir. P.R. 2010).

Al patrono le correspondía derecho a una sentencia sumaria en torno a la reclamación de una empleada de discrimen por edad en violación de la Ley de Discrimen por Edad en el Empleo (ADEA por sus siglas en inglés), 29 U.S.C.S. § 621 et seq., y las secs. 146 et seq. de este título, porque la empleada no cumplió con proveerle a la corte suficiente evidencia de que su ausencia con permiso fuera motivado por actos discriminatorios relacionados a su edad puesto que, aparte de su alegación general de comentarios despectivos respecto a su edad, la empleada no proveyó ningún detalle específico en cuanto a cómo el patrono discriminó contra ella por su edad. *Quevedo-Gaitan v. Sears Roebuck de P.R., Inc.*, 536 F. Supp. 2d 158, 2008 U.S. Dist. LEXIS 15321 (D.P.R. 2008).

En una reclamación de discrimen por edad instada bajo la Ley Núm. 100 por una persona mayor de 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. *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 D.P.R. 62 (2008).

Las reclamaciones del primer empleado por discrimen por edad bajo 29 U.S.C.S. § 621 et seq. y las secs. 146 et seq. de este título, no prosperaron porque el primer empleado no había ofrecido suficiente evidencia admisible para comprobar por una preponderancia de la evidencia que la justificación del patrono fuera meramente pretexto para un inaceptable discrimen por edad o que las legítimas decisiones gerenciales hechas por el patrono hayan sido animadas por consideraciones de su edad. *Velazquez-Fernandez v. NCE Foods, Inc.*, 476 F.3d 6, 2007 U.S. App. LEXIS 1741 (1st Cir. P.R. 2007).

Las reclamaciones del segundo empleado por discrimen por edad bajo 29 U.S.C.S. § 621 et seq. y las secs. 146 et seq. de este título, no prosperaron porque el empleado no había establecido un caso prima facie de discrimen por edad bajo ninguno de los estatutos puesto que él no sufrió ninguna acción laboral adversa, ni por despido efectivo o implícito, porque la nueva posición que le fue ofrecida implicaba los mismos quehaceres, compensación, y beneficios que su posición anterior. *Velazquez-Fernandez v. NCE Foods, Inc.*, 476 F.3d 6, 2007 U.S. App. LEXIS 1741 (1st Cir. P.R. 2007).

La empleada asentó un reclamo alegando que su patrono violó la Ley de Discrimen en el Empleo por la Edad, 29 U.S.C.S. § 621 et seq., y Título VII de la Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C.S. § 2000e et seq., cuando la despidió después de que haya reclamado por daños consecuenciales en una acción de discrimen en el empleo de su esposo asentado contra el mismo patrono, la corte ejerció jurisdicción suplementaria sobre los reclamos legales de la empleada. *Rivera v. Walgreens Co.*, 428 F. Supp. 2d 11, 2006 U.S. Dist. LEXIS 19562 (D.P.R. 2006).

Se afirmó el registro de una sentencia sumaria a favor de un patrono porque ningún jurado razonable pudo haber determinado que o la decisión de no recontractar a un antiguo empleado fuera motivada por discrimen por edad en violación de la Ley de Discrimen Laboral por Edad, 29 U.S.C.S. § 621 et seq., o las secs. 146, 194a de este título, o que una segunda decisión de contratación fuera por represalia

contra el empleado por haber presentado una querrela respecto a la primera decisión de contratación. *Rivera Rodriguez v. Sears Roebuck De P.R., Inc.*, 432 F.3d 379, 2005 U.S. App. LEXIS 28466 (1st Cir. P.R. 2005).

El reclamo por discriminación por edad bajo 29 U.S.C.S. §§ 621-634 y las secs. 146 et seq. de este título falló donde la evidencia mostró que el empleado fue despedido a razón de ausencia y problemas de actitud, y falló de presentar evidencia admisible demostrando disparidad que comprobara intención discriminatoria. *Moreno Morales v. ICI Paints (P.R.), Inc.*, 383 F. Supp. 2d 304, 2005 U.S. Dist. LEXIS 17373 (D.P.R. 2005).

En una acción donde una empleada anterior reclamó contra su patrón anterior alegando discriminación por edad a tenor con 29 U.S.C.S. § 621 et seq. y esta sección, al patrón se le concedió sentencia sumaria porque, aun la abundancia de comentarios tratando de edad sometida por la empleada, no había ninguna referencia a la edad de la empleada en ningún tiempo por cualquier testigo ni en cualquier documento. *Machin v. Leo Burnett, Inc.*, 376 F. Supp. 2d 188, 2005 U.S. Dist. LEXIS 13710 (D.P.R. 2005).

Unos reclamos por discriminación por edad fueron desestimados en sentencia sumaria porque los empleados no establecieron que su edad era motivo en las decisiones de su patrón; el tribunal no pudo ver cómo la reducción en sueldo resultado de unas negociaciones pudiera ser visto como un hecho de discriminación y no hubo evidencia de que la edad era factor en las tareas de los empleados. *Reyes Vega v. Pepsi Cola P.R. Distrib. LLC*, 371 F. Supp. 2d 21, 2005 U.S. Dist. LEXIS 9524 (D.P.R. 2005).

Se le concedió sentencia sumaria al patrón en una acción por discriminación por edad a tenor con 29 U.S.C.S. § 623(a)(1) y las secs 146 et seq. de este título, donde el Tribunal de Apelaciones aceptó como verdadero todo hecho presentado por el patrón dada la respuesta inoportuna del empleado; la no prueba por el empleado de hostigamiento o discriminación específico que hubiera producido un despido constructivo, y, como tal, el empleado falló en establecer prima facie un caso de discriminación por edad. *De la Vega v. San Juan Star, Inc.*, 377 F.3d 111, 2004 U.S. App. LEXIS 15927 (1st Cir. P.R. 2004).

Al no aportar prueba suficiente para activar la presunción de discrimen al amparo de las secs. 146 et seq. de este título, ni establecer una reclamación prima facie de discrimen al amparo de la *Age Discrimination in Employment Act*, 29 USCS § 621, no procede la reclamación de los empleados que alegaron que sus despidos por la empresa fueron injustificados ya que no estuvieron fundamentados en una verdadera necesidad de reorganización. *Durieux Sepúlveda v. ConAgra, Inc.*, 161 D.P.R. 269, 2004 PR Sup. LEXIS 18 (P.R. 2004).

El empleado quien reclamó igualmente bajo las secs. 146 et seq. y las secs.185a et seq. de este título tuvo que alegar despido ilegal; probar que había sido despedido sin causa justa, y demostrar algún hecho básico sosteniendo el tipo de discriminación alegada; en el caso actual, no comprobó discriminación por edad porque no presentó evidencia de animadversión cualquiera de discriminación por edad por parte del patrón. *Teron v. Banco Santander de P.R.*, 257 F. Supp. 2d 454, 2003 U.S. Dist. LEXIS 6685 (D.P.R. 2003).

El demandado-patrón tenía derecho a una sentencia sumaria en una acción alegando una violación del estatuto donde (1) el único base por el demandante para su alegación de despido sin justa causa fue el hecho de que él era el empleado más viejo y pues ganada el mayor salario, pero los hechos incontrovertibles demostró que esta alegación no tenía fundamento, y (2) el despido del demandante fue justificado a la luz de la reorganización de los departamentos de finanza en Puerto Rico y la República Dominicana, la eliminación de las posiciones de contador de la misión y del proyecto, la creación de la posición de contador superior, y el trabajo inferior del demandante como contador de la misión. *Seda Soto v. Corporation of the Presiding Bishop of the Church of Jesus Christ of Latter-Day Saints*, 73 F. Supp. 2d 116, 1999 U.S. Dist. LEXIS 17299 (D.P.R. 1999).

El jurado determinó correctamente que el demandado-compañía de seguros despidió a los dos empleados a base de discrimen por edad, porque las "irregularidades", la razón por la cual los empleados habían sido despedido, fueron causados por el jefe y otros miembros del gabinete. *Baralt v. Nationwide Mut. Ins., Co.*, 86 F. Supp. 2d 31, 2000 U.S. Dist. LEXIS 2104 (D.P.R. 2000), rev'd, 251 F.3d 10, 2001 U.S. App. LEXIS 10646 (1st Cir. P.R. 2001), vacated, in part, 183 F. Supp. 2d 486, 2002 U.S. Dist. LEXIS 1950 (D.P.R. 2002).

El demandado no tenía derecho a una sentencia sumaria en una acción de discrimen por edad u origen nacional donde (1) había muy poca evidencia de prejuicio de edad y origen nacional, y (2) el demandante fue contratado a la edad de 49—cuando estaba incluido en el grupo protegido—y fue despedido solamente ocho meses después. *Méndez v Puerto Rican Cement Co.*, 59 F. Supp. 2d 176 (1999).

En ausencia de evidencia acerca del hecho de que la edad de un gerente de ventas de 46 años fuera un factor material en la decisión patronal para despedirlo, no existe acción a tenor con esta sección, independientemente de que existiese un caso justiciable acerca de la causa real de su despido. De *Arteaga v. Pall Ultrafine Filtration Corp.*, 862 F.2d 940, 1988 U.S. App. LEXIS 17048 (1st Cir. P.R. 1988).

No habiendo justificado estar cualificado para mantener la plaza previamente al despido por razón de deficiencias en el desempeño del trabajo, no presentó el empleado despedido un caso prima facie de discrimen por razón de edad. *Baez v. American Cyanamid Co. Caribbean Branch*, 685 F. Supp. 303, 1988 U.S. Dist. LEXIS 3785 (D.P.R. 1988).

Siendo diferentes las cargas de la prueba del estatuto local y del federal, la corte federal no extenderá su jurisdicción para resolver la reclamación por discrimen por edad a tenor con la ley de Puerto Rico. *Flores Cruz v. Avon Products, Inc.*, 668 F. Supp. 70, 1987 U.S. Dist. LEXIS 7957 (D.P.R. 1987).

La sociedad de gananciales no podía estar legitimada activamente por separado para establecer una demanda por discrimen por edad contra el patrono de uno de los cónyuges, puesto que dicha sociedad no tenía el carácter de empleado que exige la ley. *Paredes Figueroa v. International Air Services, Inc.*, 662 F. Supp. 1202, 1987 U.S. Dist. LEXIS 5504 (D.P.R. 1987).

La *Age Discrimination in Employment Act* concede causa de acción a toda persona entre 40 y 70 años de edad que hubiere sido despedida o rechazada de empleo por razón de dicha edad, así como jurisdicción concurrente a los tribunales federales y estatales para su aplicación. *Naty Ibanez Benitez v. Molinos de Puerto Rico, Inc.*, 114 D.P.R. 42, 1983 PR Sup. LEXIS 63 (P.R. 1983).

El ejercicio de las acciones al amparo de la *Age Discrimination in Employment Act* ante los tribunales locales no exige el agotamiento previo de todos los remedios estatales. *Naty Ibanez Benitez v. Molinos de Puerto Rico, Inc.*, 114 D.P.R. 42, 1983 PR Sup. LEXIS 63 (P.R. 1983).

La doctrina federal de evidencia prima facie de despido discriminatorio por edad establece que el demandante debe demostrar: (1) que estaba dentro del grupo protegido por el estatuto, esto es, dentro de las edades especificadas; (2) que fue despedido; (3) que estaba calificado para ocupar la posición, y (4) que fue reemplazado por alguien más joven. Una vez se demuestra la concurrencia de estos factores, se presume que ha habido discrimen por edad, a menos que el patrono produzca evidencia que, de ser creída, explique razonablemente el despido. *Naty Ibanez Benitez v. Molinos de Puerto Rico, Inc.*, 114 D.P.R. 42, 1983 PR Sup. LEXIS 63 (P.R. 1983).

Como el patrono demostró sin lugar a dudas que el gerente de ventas de 46 años de edad carecía de capacidad técnica para el cargo y que el personal de distribución y venta se había quejado también por la misma razón, el despido de dicho gerente no puede ser atribuido a discrimen por razón de edad. *Naty Ibanez Benitez v. Molinos de Puerto Rico, Inc.*, 114 D.P.R. 42, 1983 PR Sup. LEXIS 63 (P.R. 1983).

#### **4. Monto de la compensación.**

La moción del patrono para un nuevo juicio o para reducir un veredicto excesivo bajo la Fed. R. Civ. P. 59 no tuvo éxito porque el veredicto en el caso de hostigamiento sexual, que fue doblado para las reclamaciones estatales como requerido por la ley de Puerto Rico, era proporcional con los daños compensatorios no-económicos el tribunal había sostenido en otros casos bajo el Título VII y de discrimen en el empleo. *Monteagudo v. Asociacion de Empleados del Estado Libre Asociado*, 554 F.3d 164, 2009 U.S. App. LEXIS 1282 (1st Cir. P.R.), cert. denied, 558 U.S. 821, 130 S. Ct. 362, 175 L. Ed. 2d 31, 2009 U.S. LEXIS 6891 (U.S. 2009).

Empleada, quien sufrió meses de hostigamiento sexual en violación del Título VII de la Ley de Derechos Civiles y las secs. 146, 155 y 1321 de este título, merecía un veredicto de \$333,000 en daños compensatorios como los daños no eran excesivos y la empleada sufría de depresión e insomnio. *Monteagudo v. Asociacion de Empleados del Estado Libre Asociado*, 554 F.3d 164, 2009 U.S. App. LEXIS 1282 (1st Cir. P.R.), cert. denied, 558 U.S. 821, 130 S. Ct. 362, 175 L. Ed. 2d 31, 2009 U.S. LEXIS 6891 (U.S. 2009).

El foro de instancia no erró al calcular el pago atrasado y el pago futuro a una trabajadora, quien fue despedido por razón de sexo, utilizando el salario pagado al varón reclutado, que era un salario mayor, para ocupar la misma posición de la trabajadora despedida: la trabajadora no recibía el salario correspondiente a su desempeño por razón de su sexo. *Ramírez Sarah I. Ramirez Ferrer v. Conagra Foods P.R., Inc.*, 175 D.P.R. 799, 2009 PR Sup. LEXIS 43 (P.R. 2009).

El tribunal de distrito correctamente dobló la cantidad de los daños por una reclamación de discrimen por sexo como el intento de la disposición de doble daños era compensatorio. *Rodriguez-Torres v. Caribbean Forms Mfr., Inc.*, 399 F.3d 52, 2005 U.S. App. LEXIS 3016 (1st Cir. P.R. 2005).

No procede la concesión de adicionales honorarios de abogado bajo las secs. 146 et seq. de este título sin haber razón por tal determinación escrita en la resolución u orden. *Belk Arce v. Martínez*, 163 D.P.R. 196, 2004 PR Sup. LEXIS 167 (P.R. 2004).

Las compensaciones bajo el *Age Discrimination in Employment Act* o bajo la Ley Núm. 100 estatal no es duplicativa, ya que los daños bajo la ley federal son de naturaleza punitiva y buscan prevenir violaciones a la ley, mientras que la compensación bajo la "Ley 100" está dirigida más a compensar el obrero, que a castigar o prevenir. *Sanchez v. Puerto Rico Oil Co.*, 37 F.3d 712, 1994 U.S. App. LEXIS 27887 (1st Cir. P.R. 1994).

El testimonio pericial no es un prerequisite para la concesión de compensación por sufrimientos mentales y emocionales bajo la "Ley Núm. 100". *Sanchez v. Puerto Rico Oil Co.*, 37 F.3d 712, 1994 U.S. App. LEXIS 27887 (1st Cir. P.R. 1994).

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 100". *Sanchez v. Puerto Rico Oil Co.*, 37 F.3d 712, 1994 U.S. App. LEXIS 27887 (1st Cir. P.R. 1994).

La concesión de doble daño bajo la ley estatal y de daños punitivos bajo la ley federal, no resulta en la imposición de doble compensación por una única conducta porque para poder recobrar en daños bajo la ley federal se requiere demostrar la existencia de malicia o temeridad. *Selgas v. American Airlines*, 858 F. Supp. 316, 1994 U.S. Dist. LEXIS 10147 (D.P.R. 1994), *aff'd*, modified, vacated, in part, 69 F.3d 1205, 1995 U.S. App. LEXIS 31826 (1st Cir. P.R. 1995).

La indemnización por el doble del importe de los daños contra un patrono que discrimina contra un empleado por razones políticas no se aplica a las acciones legales contra el Gobierno ni contra sus funcionarios en su capacidad oficial. *Jusino v. Zayas*, 875 F.2d 986, 1989 U.S. App. LEXIS 7554 (1st Cir. P.R. 1989); *Marin-Piazza v. Aponte-Roque*, 873 F.2d 432, 1989 U.S. App. LEXIS 5514 (1st Cir. P.R. 1989).

Habiendo los funcionarios públicos demandados alegado inmunidad como defensa afirmativa en la contestación a la demanda y en moción de sentencia sumaria, no procede condenarlos al pago de dobles daños reclamados por ex empleados públicos despedidos. *Jusino v. Zayas*, 875 F.2d 986, 1989 U.S. App. LEXIS 7554 (1st Cir. P.R. 1989).

A los efectos de la concesión de dobles daños, el Departamento de Educación no puede considerarse como corporación pública operando como negocio privado, y no procede aplicarle esta sección. *Saquebo v. Roque*, 716 F. Supp. 709, 1989 U.S. Dist. LEXIS 7539 (D.P.R. 1989).

Debido a que la ley federal y la estatal establecen diferentes cargas probatorias, con la posibilidad de crear confusión en los miembros del Jurado, la corte federal se abstiene de utilizar su jurisdicción pendiente y resolver la cuestión de los daños a tenor con esta sección. *Sward v. San Juan Puerto Rico Convention Bureau, Inc.*, 679 F. Supp. 148, 1987 U.S. Dist. LEXIS 13123 (D.P.R. 1987).

En acciones por despido discriminatorio bajo las secs. 146 a 151 de este título, el empleado despedido discriminatoriamente tiene derecho a que se le compense por ingresos futuros que pudiera devengar hasta la edad del retiro. Los ingresos futuros calculados hasta la edad de retiro (65 años bajo nuestra ley) son una parte indispensable de la justa compensación a que el empleado que sufre el discrimen tiene derecho. *Jose P. Odriozola v. Superior Cosmetic Distrib. Corp.*, 116 D.P.R. 485, 1985 PR Sup. LEXIS 106 (P.R. 1985).

Al determinar la cuantía de daños en acciones por despido discriminatorio bajo las secs. 146 a 151 de este título, los beneficios marginales dejados de recibir tales como un automóvil, deben ser incluidos como ingresos dejados de devengar. *Jose P. Odriozola v. Superior Cosmetic Distrib. Corp.*, 116 D.P.R. 485, 1985 PR Sup. LEXIS 106 (P.R. 1985).

Al estimarse los daños compensables por despido discriminatorio bajo las secs. 146 a 151 de este título debe tenerse en cuenta que el demandante está obligado a emplear todos los medios razonables a su alcance para reducir el monto de sus daños. Lo que razonablemente se requiere del empleado despedido es que esté disponible para trabajar y que busque remedio a su situación bajo los siguientes postulados: (1) la persona puede valerse de sus contactos personales y no es necesario que su búsqueda de empleo sea hecha a través de anuncios clasificados, y de someter solicitudes de empleo en todas las agencias y compañías relacionadas con el campo en que el empleado despedido trabajaba; (2) basta que el ex empleado haga un esfuerzo razonable para conseguir empleo, no tiene que ser de una categoría o tipo inferior al trabajo anterior, y (3) corresponde al patrono demandado demostrar no



solamente que su ex empleado no fue razonablemente diligente en su búsqueda de empleo, sino también que de haberlo sido hubiera encontrado empleo disponible y hubiera así obtenido ingresos. *Jose P. Odriozola v. Superior Cosmetic Distrib. Corp.*, 116 D.P.R. 485, 1985 PR Sup. LEXIS 106 (P.R. 1985).

#### **5. Jurisdicción.**

El tribunal carecía de jurisdicción para resolver la demanda laboral de una persona empleada por una corporación extranjera con sede en Argentina, con filial en Miami, Florida, ya que el caso no estaba contemplado en esta sección; el empleador no tenía domicilio en Puerto Rico y el empleado no trabajó en Puerto Rico en ningún momento. *Capezano v. Arcor Saic*, 743 F. Supp. 2d 71, 2010 U.S. Dist. LEXIS 111826 (D.P.R. 2010); 743 F. Supp. 2d 71 (Octubre 20, 2010).

Bajo un acercamiento mayoritario más amplio, un tribunal de quiebra no tenía jurisdicción sobre la reclamación de los acreedores por discrimen por edad contra los deudores bajo la sec. 146 de este título porque se trataba de un agravio de lesión personal que debía ser certificado por el tribunal de distrito y juzgado fuera del tribunal de quiebra. *In re Redondo Construction Corp.*; 2006 Bankr. LEXIS 3831 (2006).

Las mociones de los supervisores de desestimar los reclamos pendientes por discrimen bajo 28 U.S.C.S. § 1367(a) fueron denegadas porque a los supervisores se les pudo haber aplicado responsabilidad personal por violaciones de las Leyes de Puerto Rico Nos. 17, 69 y 100, y las violaciones alegadas partían del mismo núcleo de hechos operativos como los hechos alegados en reclamo bajo 42 U.S.C.S. § 2000e(2) y e(3) que seguía pendiente ante la corte. *Ramos v. Metro Guard Serv.*, 394 F. Supp. 2d 465, 2005 U.S. Dist. LEXIS 36092 (D.P.R. 2005).

La corte federal tiene jurisdicción para conocer de la reclamación de un ciudadano dominicano contra una corporación pública de Puerto Rico interpuesta a tenor con el Título VII de la ley federal de derechos civiles y esta sección por violaciones que surgen de una misma actuación. *Cuello-Suarez v. Autoridad de Energía Eléctrica*, 737 F. Supp. 1243, 1990 U.S. Dist. LEXIS 6213 (D.P.R. 1990).

No hay fundamentos de hecho que permitan considerar que las diferencias de ley aplicable y cargas de la prueba requieran que la corte federal se abstenga de considerar una reclamación bajo esta sección acumulada a una reclamación bajo la ley federal basadas en los mismos hechos. *Cuello-Suarez v. Autoridad de Energía Eléctrica*, 737 F. Supp. 1243, 1990 U.S. Dist. LEXIS 6213 (D.P.R. 1990).

#### **6. Discrimen por razón de matrimonio.**

Cualquier persona que sea víctima de discrimen en su empleo por razón de su matrimonio, podrá acudir a los tribunales en solicitud de un interdicto para que se ordene al patrono que cese y desista de continuar dicha práctica. *Belk v. Martínez*, 146 D.P.R. 215 (1998).

En respuesta a la práctica patronal generalizada de no emplear en la misma empresa personas casadas entre sí, o cesantearlos por el sólo hecho de haber contraído matrimonio con otro empleado de la misma empresa, la Asamblea Legislativa enmendó las disposiciones de esta sección para incluir una prohibición expresa sobre el discrimen por razón de matrimonio. *Belk v. Martínez*, 146 D.P.R. 215 (1998).

Esta sección hace una reserva en casos en que la relación matrimonial claramente cree un conflicto de funciones que pudiera afectar el funcionamiento de la empresa, y una vez demostrado dicho conflicto el patrono deberá hacer un acomodo razonable en las funciones de los empleados antes de despedir o no contratarlos. *Belk v. Martínez*, 146 D.P.R. 215 (1998).

En la determinación de lo que constituye acomodo razonable, el tribunal deberá evaluar factores tales como el tamaño de las facilidades físicas de la empresa y número de empleados, el organigrama, jerarquía y línea de mando, las necesidades físicas de la empresa y los problemas o dificultades específicas que suscitaría el matrimonio. *Belk v. Martínez*, 146 D.P.R. 215 (1998).

Corresponde al patrono demostrar que existe un claro conflicto de funciones por razón del matrimonio que afecte adversamente el funcionamiento de la empresa y la imposibilidad de llevar a cabo el acomodo razonable, o que el mismo fue rechazado por ambos empleados y sólo así se considerará el despido justificado. *Belk v. Martínez*, 146 D.P.R. 215 (1998).

#### **7. Discrimen política.**

Los reclamos por discriminación laboral del demandante en virtud de la sec. 146 del Título 29, las Secs. 1, 4, 6, 7, 8, 16 del Art. II de la Constitución de Puerto Rico y las secs. 5141 y 5142 del Título 31 contra los funcionarios demandados de la agencia estatal empleadora no prosperaron, porque se sometieron a un juicio por jurado en virtud de las leyes federales y el jurado rechazó el reclamo por represalias del empleado. *Figueroa v. Alejandro*, 597 F.3d 423 (2010).

Caso en que un empleado alegó que los demandados, el Secretario y el Subsecretario de la Administración de Correcciones, negaron al empleado un ascenso en base a discrimen político, las

reclamaciones en base a la Ley 100 de Puerto Rico del empleado contra los demandados en sus capacidades oficiales fueron desestimadas porque la Administración se consideraba una instrumentalidad del estado; sin embargo, los demandados podrían tener responsabilidad bajo la Ley 100 en sus capacidades individuales. *Rodriguez-Narvaez v. Pereira*, 552 F. Supp. 2d 211, 2007 U.S. Dist. LEXIS 96937 (D.P.R. 2007).

Una vez que se concedió sentencia sumaria en una acción del empleado bajo 42 U.S.C.S. § 1983 porque el demandante no estableció que la discriminación política fue un factor motivador o sustantivo en las acciones laborales, el tribunal, a tenor con 28 U.S.C.S. § 1367(c)(3), se negó a ejercer jurisdicción suplementaria sobre los reclamos estatales por discrimen político en violación de las secs. 146 et seq. de este título, y por daños bajo las secs. 5141 y 5142 del Título 31. *Carrasquillo v. Pereira-Castillo*, 441 F. Supp. 2d 363, 2006 U.S. Dist. LEXIS 52623 (D.P.R. 2006), *aff'd*, 494 F.3d 1, 2007 U.S. App. LEXIS 15351 (1st Cir. P.R. 2007).

Un reclamo bajo la sec. 146 de este título, basado en el alegado discrimen político por parte de funcionarios gubernamentales contra el dueño de un sub-contratista del gobierno, fue desestimado porque no había relación laboral de patrono-empleado entre los funcionarios y el dueño. *García-Rivera v. Allison*; 2006 U.S. Dist. LEXIS 54846 (2006).

No procede la acción de los demandantes por discrimen política bajo las secs. 146 et seq. de este título contra un ejecutivo municipal, pues no se permite que los demandantes evaden el estatuto. *Arizmendi-Corales v. Rivera*, 176 F. Supp. 2d 114, 2001 U.S. Dist. LEXIS 23347 (D.P.R. 2001).

En una acción por various presentes y anteriores empleados del municipio, los demandantes presentaron suficiente evidencia para sostener su peso de prueba inicial donde: (1) los demandantes eran miembros de un partido político mientras la nueva administración del municipio era de otro partido político; (2) algunos de los demandantes fueron reemplazados por miembros del otro partido político; (3) algunas funciones de trabajo de los demandantes fueron disminuidas, y (4) el alcalde y otros supervisores municipales hicieron comentarios sobre la afiliación política de los demandantes. *García v. Monroig*, 30 F. Supp. 2d 141 (1998).

## **8. Arbitraje.**

Una empleada unionada que demanda a su patrono por discrimen a razón de embarazo bajo las secs. 146 et seq. de este título puede obviar el procedimiento de arbitraje establecido en el convenio colectivo y acudir directamente a los tribunales cuando los reglamentos del Negociado de Conciliación y Arbitraje, que fueron incorporados al convenio, exceptuaron casos bajo estas secciones del proceso de arbitraje. *Medina Betancourt v. La Cruz Azul de P.R.*, 155 D.P.R. 735, 2001 PR Sup. LEXIS 161 (P.R. 2001).

### **8a. Origen nacional.**

La sentencia sumaria a favor de un empleador y un supervisor fue inapropiadamente concedida en una demanda de discriminación por nacionalidad de un ex empleado, ya que las estrategias dilatorias del empleador y el incumplimiento de su propio compromiso de presentar pruebas le impidió al empleado obtener pruebas que demostraran el tratamiento del empleador hacia otros, con puestos de gerencia similares, prueba que podría refutar la alegación del empleador de que el despido fue por justa causa. *Baltodano v. Merck, Sharp & Dohme (i. A.) Corp.*, 637 F.3d 38; 2011 U.S. App. LEXIS 4011 (Marzo 3, 2011).

El ex empleado pudo haber establecido un caso bajo esta sección y las leyes contra el discrimen en el empleo, porque el empleado fue terminado, sin justificación, y él brindó evidencia que el despido se debía al discrimen en base al origen nacional puesto que: (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 posición; 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. *Fonnegra-Tamayo v. Banco Santander P.R.*, 552 F. Supp. 2d 172, 2007 U.S. Dist. LEXIS 96930 (D.P.R. 2007).

Las reclamaciones de empleados por discrimen por origen nacional bajo 42 U.S.C.S. § 2000e et seq., y las secs. 146 et seq. de este título, fueron excluidas puesto que los empleados, quienes eran todos individuos preparados y de experiencia, firmaron renuncias clara e inequívocas de toda reclamación contra el patrono, y lo hicieron tras haber recibido oportuna notificación y amplio tiempo para considerar sus opciones, y una oportunidad de consultar a un abogado. *Hernandez v. Philip Morris USA, Inc.*, 486 F.3d 1, 2007 U.S. App. LEXIS 10050 (1st Cir. P.R. 2007).



El demandado no tenía derecho a una sentencia sumaria en una acción de discrimen por edad u origen nacional donde (1) había muy poca evidencia de prejuicio de edad y origen nacional, y (2) el demandante fue contratado a la edad de 49—cuando estaba incluido en el grupo protegido—y fue despedido solamente ocho meses después. *Méndez v Puerto Rican Cement Co.*, 59 F. Supp. 2d 176 (1999).

#### **9. Discrimen por embarazo.**

Después de que una empleada de contrato temporal presentó evidencia de que su patrono terminó su asignación a pesar de sus evaluaciones positivas de rendimiento y que lo hizo durante su séptimo mes de embarazo, la suposición rebatible de discrimen no fue refutada, por tanto la sentencia sumaria en torno a las reclamaciones de la empleada por discrimen no fue justificada, y sobrevivió la sentencia sumaria. *Medina v. Adecco*, 561 F. Supp. 2d 162, 2008 U.S. Dist. LEXIS 50374 (D.P.R. 2008).

A los patronos no se les daba derecho a una sentencia sumaria respecto a la reclamación de la empleada bajo la sec. 146 de este título cuando el empleado estableció un caso prima facie de discrimen por embarazo al presentar evidencia que al regresar de su segunda licencia por embarazo, no volvió a su antigua posición como cajera, y que, mas bien, se le pidió una carta de renuncia y se le indicó que se fuera sin explicación alguna; además, los patronos no lograron refutar el peso inicial de la prueba de la empleada porque la deposición de la empleada contradujo su alegación de que la empleada había abandonado su puesto. *Pagan-Alejandro v. PR ACDelco Serv. Ctr.*, 468 F. Supp. 2d 316, 2006 U.S. Dist. LEXIS 94197 (D.P.R. 2006).

El demandado no tenía derecho a una sentencia sumaria donde el demandante estableció una causa prima facie que fue despedido de su empleo por su embarazo y un asunto de hecho quedó sobre el demandando demostrar un despido con justa causa. *Mejías Miranda v. BBII Acquisition Corp.*, 120 F. Supp. 2d 157, 2000 U.S. Dist. LEXIS 16266 (D.P.R. 2000).

#### **10. Hostigamiento en el empleo.**

La demanda de una empleada por ambiente laboral hostil debido a acoso sexual sobrevivió, si bien era muy difícil determinar si la brecha de aproximadamente 14 meses entre los dos incidentes anulaba la doctrina de violaciones repetidas. *Godoy v. Maplehurst Bakeries, Inc.*, 747 F. Supp. 2d 298, 2010 U.S. Dist. LEXIS 109153 (D.P.R. 2010); 747 F. Supp. 2d 298 (Octubre 13, 2010).

La demanda de una empleada por ambiente laboral hostil debido a acoso sexual quedaba probada por el record de que un compañero de trabajo hizo comentarios acosadores hacia ella en diciembre de 2005 ante la presencia de un gerente y no se tomó ninguna medida para rectificar la situación hasta que la empleada presentó una denuncia formal en marzo de 2007, cuando el gerente llamó al compañero de trabajo para pedirle que dejara de realizar bromas o comentarios vulgares. *Godoy v. Maplehurst Bakeries, Inc.*, 747 F. Supp. 2d 298, 2010 U.S. Dist. LEXIS 109153 (D.P.R. 2010); 747 F. Supp. 2d 298 (Octubre 13, 2010).

El patrono tenía derecho a una sentencia sumaria en torno a las reclamaciones de un empleado bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, porque no hubo una cuestión auténtica con respecto a si fue despedido explícita o implícitamente; el empleado no había demostrado que una persona razonable en su posición se habría sentido compelida a renunciar, y que los récords mostraron que, en verdad, seguía trabajando para el patrono. *Marrero v. Schindler Elevator Corp.*, 494 F. Supp. 2d 102, 2007 U.S. Dist. LEXIS 46437 (D.P.R. 2007).

Los hechos discriminatorios alegados por la demandante durante los siete meses después de haber sido asignada un nuevo supervisor y que incluían los hechos que el supervisor faltó en propiamente arreglar la cuestión de su oficina cuando fue transferida; la hizo culpable de los errores de otros empleados; rehusó creerle en cuanto a los servicios para los clientes; se le hizo burla porque se ausentaba tantas veces de la oficina; sugería que no estaba trabajando cuando no estaba en su oficina; hizo comentarios antipáticos sobre las mujeres, y trató de excluirla de reuniones importantes—eran suficiente frecuentes, severos y penetrantes para crear un ambiente tal que una persona razonable lo encontraría hostil o abusivo. *Santos v. Banco Santander De P.R.*, 363 F. Supp. 2d 56, 2005 U.S. Dist. LEXIS 5892 (D.P.R. 2005).

#### **11. Discrimen por género.**

Se dictó una sentencia sumaria a favor del empleador en un juicio de discriminación por sexo de un empleado, ya que el empleador demostró, por preponderancia de la prueba, que la causa del despido había sido el incumplimiento de los procedimientos de repetición de pruebas de drogas y el incumplimiento de las instrucciones para reunirse con los supervisores y hablar sobre su suspensión. *Rosado v. Am. Airlines*, 743 F. Supp. 2d 40, 2010 U.S. Dist. LEXIS 109292 (D.P.R. 2010); 743 F. Supp. 2d 40 (Octubre 14, 2010).

Un patrono no tenía derecho a una sentencia sumaria en la demanda de una ex empleada de discriminación por género en virtud de 42 U.S.C.S. secs. 2000e-2(a)(1) y 146 del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, ya que la empleada cumplió con su peso prima facie de demostrar la existencia de disparidad salarial, porque recibía un salario inferior al de su antecesor de sexo masculino que ocupaba el mismo cargo. *Acosta v. Harbor Holdings & Operations, Inc.*, 674 F. Supp. 2d 351, 2009 U.S. Dist. LEXIS 119079 (D.P.R. 2009).

En virtud de esta sección, los reclamos de un empleado de discriminación por género no prosperaron en una sentencia sumaria, porque no existían pruebas de que el empleado había sido despedido, un requisito esencial para una demanda de esa naturaleza. *Perez Cordero v. Wal-mart Pr, Inc.*, 646 F. Supp. 2d 214 (2009).

Los reclamaciones del empleado bajo las secs. 155 et seq., 1321 et seq. y 146 et seq., todas de este título tendrían éxito solamente contra su supervisor porque las leyes impusieron responsabilidad civil solamente sobre el agente, funcionario, administrador o supervisor de un patrono en su capacidad personal por actos de hostigamiento sexual cuando él era el autor de dicha conducta. *Maldonado v. Hosp. Alejandro Otero Lopez*, 614 F. Supp. 2d 181, 2009 U.S. Dist. LEXIS 55916 (D.P.R. 2009).

En base a una revisión de novo del récord indisputado, quedó claro que el demandante-empleado no había cumplido con su obligación de demostrar que su despido no haya sido por causa sino por discrimen por género, porque nada sostenía una inferencia que la razón de su despido fuera otra que su propia conducta al acercarse a una empleada después de que sus patronos lo hayan querido aislar de ella una vez que ella se quejó de que él la había acosado y no hubo ninguna evidencia de que la reorganización de la empresa fuera por represalia. *Hoyos v. Telecorp Communs., Inc.*, 488 F.3d 1, 2007 U.S. App. LEXIS 11625 (1st Cir. P.R. 2007).

El Tribunal de Distrito no erró al instruirle al jurado que para que la carga de la prueba sobrecayera al patrón en un caso de discriminación sexual, la empleada tendría que probar que era de clase protegida; que fue despedida, y que el despido fue injustificado, porque tal prueba es suficiente para establecer una conexión lógica entre tales hechos y la última cuestión de que si el despido era de motivo ilegal. *Rodríguez-Torres v. Caribbean Forms Mfr., Inc.*, 399 F.3d 52 (2005).

#### **12. Discrimen por orientación sexual.**

La reclamación de un empleado que su ex-patrono discriminó contra el empleado porque el patrono lo percibió como homosexual fue desestimada por dejar de exponer una reclamación; ni el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C.S. § 2000e-2(a)(1), ni las secs. 146 et seq. de este título, prohibían discrimen en base a orientación sexual, y si tal discrimen debe ser prohibido fue una cuestión legislativa y no judicial. *Santa v. B. Fernández Hnos, Inc.*, 438 F. Supp. 2d 33 (2006).

#### **13. Patrono.**

Puesto que la Ley 100, secs. 146 et seq. de este título, dispone sobre responsabilidad individual, y la Ley 115, secs. 194a et seq. de este título, también dispone sobre responsabilidad personal de un supervisor que toma represalias contra un empleado, el empleado y su esposa podrían recuperar daños al alcance de que el tribunal encontró que ellos establecieron una reclamación de represalias. *Reyes Guadalupe v. Casas Criollas*, 597 F. Supp. 2d 255, 2008 U.S. Dist. LEXIS 107170 (D.P.R. 2008).

Con respecto a las reclamaciones presentadas contra el Secretario de Educación de Puerto Rico en su capacidad personal, quedó claro que el demandado no era “el patrono” del demandante, por tanto no le atañía ninguna responsabilidad bajo la Ley Núm. 100. *Educadores Puertorriqueños v. Rey Hernández*, 508 F. Supp. 2d 164 (2007).

#### **§ 146a. 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 acecho, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano—Publicación; anuncios**

Será ilegal de parte de cualquier patrono u organización publicar o circular o permitir que se publiquen o circulen anuncios, avisos, o cualquier otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas las personas por igual, por razón de raza, color, sexo, matrimonio, 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 acecho, o sin justa causa, por razón de edad, por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, o 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 acecho, o por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, o sin justa causa, por razón de edad.

Todo patrono u organización obrera que infrinja cualquiera de las disposiciones de esta sección incurrirá en un delito menos grave (*misdemeanor*) y convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000) o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

#### **History.**

—Junio 30, 1959, Núm. 100, p. 300, adicionado como art. 1-A en Junio 14, 1960, Núm. 84, p. 160; Mayo 30, 1972, Núm. 50, p. 117, sec. 3; Junio 22, 1975, Núm. 58, p. 143, sec. 3; Junio 7, 1977, Núm. 37, p. 85, sec. 3; Junio 3, 1983, Núm. 67, p. 150, sec. 3; Diciembre 20, 1991, Núm. 116, sec. 2; Septiembre 13, 1997, Núm. 121, art. 3; Diciembre 17, 2006, Núm. 271, art. 3; Agosto 13, 2008, Núm. 250, art. 2, Septiembre 13, 2012, Núm. 232, art. 1a; Mayo 29, 2013, Núm. 22, art. 13; Julio 23, 2014, Núm. 104, art. 2, retroactiva a Mayo 29, 2013.

#### **HISTORIAL Codificación.**

Véase la nota bajo la sec. 146 de este título.

Se ajustó el rubro de esta sección a tenor con las varias enmiendas.

#### **Enmiendas**

##### **—2014.**

La ley de 2014 hizo cambios menores de redacción al final del primer párrafo.

##### **—2013.**

La ley de 2013 añadió “orientación sexual, identidad de género” a través de la sección; suprimió “o por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano” en la primera oración.

##### **—2012.**

La ley de 2012 añadió “por ser militar...condición de veterano”.

##### **—2008.**

Segundo párrafo: La ley de 2008 sustituyó la multa de “no menor de cien dólares (\$100) ni mayor de quinientos dólares (\$500)” con una “de hasta cinco mil dólares (\$5,000)” y suprimió “menor de treinta (30) días ni” antes de “mayor de noventa (90) días”.

##### **—2006.**

Primer párrafo: La ley de 2006 añadió “o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho” a través de este párrafo.

##### **—1997.**

La ley de 1997 añadió “afiliación política” después de “condición social”.

##### **—1991.**

La ley de 1991, en el primer párrafo, añadió “matrimonio” después de “sexo” en dos lugares.

##### **—1983.**

La ley de 1983, en el primer párrafo, añadió “social o nacional” después de “origen”, en dos lugares.

##### **—1977.**

La ley de 1977 suprimió “avanzada” después de “por razón de edad” en dos sitios en el primer párrafo.

##### **—1975.**

La ley de 1975 enmendó esta sección en términos generales, e incluyó las organizaciones obreras.

##### **—1972.**

La ley de 1972 añadió la palabra “sexo”.

#### **Exposición de motivos.**

#### **Véase Leyes de Puerto Rico de:**

Junio 30, 1959, Núm. 100, p. 300.

Mayo 30, 1972, Núm. 50, p. 117.

Junio 22, 1975, Núm. 58, p. 143.

Junio 7, 1977, Núm. 37, p. 85.

Junio 3, 1983, Núm. 67, p. 150.

Diciembre 20, 1991, Núm. 116.  
Septiembre 13, 1997, Núm. 121.  
Diciembre 17, 2006, Núm. 271.  
Agosto 13, 2008, Núm. 250.  
Septiembre 13, 2012, Núm. 232.  
Mayo 29, 2013, Núm. 22.  
Julio 23, 2014, Núm. 104.

#### **Salvedad.**

Véase la nota bajo la sec. 146 de este título.

#### **Disposiciones especiales.**

Las disposiciones de la Ley sobre Discrimen por Razón de Sexo, secs. 1321 a 1341 de este título, prevalecen sobre las de estas secciones. Véase la nota bajo la sec. 1321 de este título.

#### **§ 147. 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 acecho, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano—Discrimen por organización obrera**

Toda organización obrera que limite, divida o clasifique su matrícula en tal forma que prive o tienda a privar a cualquiera que aspire o tenga derecho a ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de empleo por razón de edad, raza, color, religión, sexo, matrimonio, 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 acecho o por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano:

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

(1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al miembro o personas concernidas;

(2) o por una suma no menor de cien dólares (\$100) ni mayor de mil dólares (\$1,000) a discreción del tribunal, si no pudieren determinar daños pecuniarios;

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

(b) incurrirá además, en un delito menos grave y convicto que fuere será castigado con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000) o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días o ambas penas, a discreción del tribunal.

El tribunal, en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las disposiciones de esta sección, podrá ordenar además a la organización obrera que cese y desista del acto de que se trate.

#### **History.**

—Junio 30, 1959, Núm. 100, p. 300, art. 2; Mayo 30, 1972, Núm. 50, p. 117, sec. 3; Junio 7, 1977, Núm. 37, p. 85, sec. 4; Junio 3, 1983, Núm. 67, p. 150, sec. 4; Diciembre 20, 1991, Núm. 116, sec. 3; Septiembre 13, 1997, Núm. 121, art. 4; Diciembre 17, 2006, Núm. 271, art. 4; Agosto 13, 2008, Núm. 250, art. 3; Septiembre 13, 2012, Núm. 232, art. 2; Mayo 29, 2013, Núm. 22, art. 14; Julio 23, 2014, Núm. 104, art. 3, retroactiva a Mayo 29, 2013.

#### **HISTORIAL Codificación.**

Véase la nota bajo la sec. 146 de este título.

Se ajustó el rubro de esta sección a tenor con las varias enmiendas.

#### **Enmiendas**

##### **—2014.**

La ley de 2014 hizo cambios menores de redacción en el párrafo introductorio.

##### **—2013.**

Primer párrafo: La ley de 2013 añadió "orientación sexual, identidad de género" después de "matrimonio" y suprimió "o por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano" al final.

##### **—2012.**

La ley de 2012 añadió "por ser militar...condición de veterano".

—2008.

Inciso (b): La ley de 2008 sustituyó la multa de “no menor de cien dólares (\$100) ni mayor de quinientos dólares (\$500)” con una “de hasta cinco mil dólares (\$5,000)” y suprimió “menor de treinta (30) días ni” antes de “mayor de noventa (90) días”.

—2006.

Párrafo introductorio: La ley de 2006 añadió “o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho” al final de este párrafo.

—1997.

La ley de 1997 añadió “afiliación política” después de “nacional”.

—1991.

La ley de 1991, en el párrafo introductorio, añadió “matrimonio” después de “sexo”.

—1983.

La ley de 1983 añadió “social o nacional” después de “origen”.

—1977.

La ley de 1977 suprimió “avanzada” después de “por razón de edad” en el primer párrafo e hizo cambios menores en la puntuación.

—1972.

La ley de 1972 añadió “sexo” y “credo político” en el primer párrafo.

#### **Exposición de motivos.**

#### **Véase Leyes de Puerto Rico de:**

Junio 30, 1959, Núm. 100, p. 300.

Mayo 30, 1972, Núm. 50, p. 117.

Junio 7, 1977, Núm. 37, p. 85.

Junio 3, 1983, Núm. 67, p. 150.

Diciembre 20, 1991, Núm. 116.

Septiembre 13, 1997, Núm. 121.

Diciembre 17, 2006, Núm. 271.

Agosto 13, 2008, Núm. 250.

Septiembre 13, 2012, Núm. 232.

Mayo 29, 2013, Núm. 22.

Julio 23, 2014, Núm. 104.

#### **Salvedad.**

Véase la nota bajo la sec. 146 de este título.

#### **Disposiciones especiales.**

Las disposiciones de la Ley sobre Discrimen por Razón de Sexo, secs. 1321 a 1341 de este título, prevalecen sobre las de estas secciones. Véase la nota bajo la sec. 1321 de este título.

**§ 147a. 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 acecho, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano—Programas de aprendizaje, entrenamiento o reentrenamiento**

Todo patrono u organización obrera o comité conjunto obrero-patronal que controle programas de aprendizaje, de entrenamiento o reentrenamiento, incluyendo programas de entrenamiento en el trabajo, que discrimine contra una persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, 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 acecho o sin justa causa por edad avanzada o por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano para ser admitido a, o empleado en, cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento,

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

(1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;

(2) o por una suma no menor de cien dólares (\$100) ni mayor de mil dólares (\$1,000), a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;

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

**(b)** incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000), o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

El tribunal, en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones, podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto de que se trate.

#### **History.**

—Junio 30, 1959, Núm. 100, p. 300, adicionado como art. 2A en Junio 22, 1975, Núm. 58, p. 143, sec. 4; Diciembre 20, 1991, Núm. 116, sec. 4; Septiembre 13, 1997, Núm. 121, art. 5; Diciembre 17, 2006, Núm. 271, art. 5; Agosto 13, 2008, Núm. 250, art. 4; Septiembre 13, 2012, Núm. 232, art. 2a; Mayo 29, 2013, Núm. 22, art. 15; Julio 23, 2014, Núm. 104, art. 4, retroactive a Mayo 29, 2013.

#### **HISTORIAL Codificación.**

Véase la nota bajo la sec. 146 de este título.

Se ajustó el rubro de esta sección a tenor con las varias enmiendas.

#### **Enmiendas**

##### **—2014.**

La ley de 2014 hizo cambios menores de redacción en el párrafo introductorio.

##### **—2013.**

Primer párrafo: La ley de 2013 añadió “orientación sexual, identidad de género” después de “matrimonio” y suprimió “por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano” al final.

##### **—2012.**

La ley de 2012 añadió “por ser militar...condición de veterano” y “no menor de treinta (30) días” en el inciso (b).

##### **—2008.**

Inciso (b): La ley de 2008 sustituyó la multa de “no menor de cien dólares (\$100) ni mayor de quinientos dólares (\$500)” con una “de hasta cinco mil dólares (\$5,000)” y suprimió “menor de treinta (30) días ni” antes de “mayor de noventa (90) días”.

##### **—2006.**

Primer párrafo: La ley de 2006 añadió “o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho” al final de este párrafo.

##### **—1997.**

La ley de 1997 añadió “afiliación política” después de “condición social”.

##### **—1991.**

La ley de 1991, en el párrafo inicial, añadió “matrimonio” después de “sexo”.

#### **Exposición de motivos.**

#### **Véase Leyes de Puerto Rico de:**

Junio 22, 1975, Núm. 58, p. 143.

Diciembre 20, 1991, Núm. 116.

Septiembre 13, 1997, Núm. 121.

Diciembre 17, 2006, Núm. 271.

Agosto 13, 2008, Núm. 250.

Septiembre 13, 2012, Núm. 232.

Mayo 29, 2013, Núm. 22.

Julio 23, 2014, Núm. 104.

#### **Salvedad.**

Véase la nota bajo la sec. 146 de este título.

#### **Disposiciones especiales.**

Las disposiciones de la Ley sobre Discrimen por Razón de Sexo, secs. 1321 a 1341 de este título, prevalecen sobre las de estas secciones. Véase la nota bajo la sec. 1321 de este título.

**§ 148. 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 acoso, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano—Presunciones**

No se presume que el patrono estaba enterado de la situación personal de algún(a) empleado(a) en los casos de discrimen a las víctimas o presuntas víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, a no ser que en efecto el patrono hubiera estado en la posición de conocerlo.

El patrono deberá realizar los ajustes o acomodos razonables necesarios en el lugar de trabajo para proteger a sus empleados de un posible agresor una vez éste haya sido avisado sobre la potencialidad de que ocurra una situación peligrosa. El no hacerlo se presumirá como una conducta discriminatoria.

**History.**

—Junio 30, 1959, Núm. 100, p. 300, art. 3; Diciembre 17, 2006, Núm. 271, art. 6; Enero 26, 2017, Núm. 4, art. 6.3.

**HISTORIAL  
Codificación.**

Se ajustó el rubro de esta sección a tenor con las varias enmiendas.

**Enmiendas  
—2017.**

La ley de 2017 suprimió el anterior primer párrafo.

**—2006.**

Segundo y tercer párrafos: La ley de 2006 añadió estos párrafos.

**Exposición de motivos.  
Véase Leyes de Puerto Rico de:**

Diciembre 17, 2006, Núm. 271.

Enero 26, 2017, Núm. 4.

**Disposiciones especiales.**

Las disposiciones de la Ley sobre Discrimen por Razón de Sexo, secs. 1321 a 1341 de este título, prevalecen sobre las de esta sección. Véase nota bajo la sec. 1321 de este título.

**ANOTACIONES  
1. En general.**

La sentencia sumaria a favor de un empleador y un supervisor fue inapropiadamente concedida en una demanda de discriminación por nacionalidad de un ex empleado, ya que las estrategias dilatorias del empleador y el incumplimiento de su propio compromiso de presentar pruebas le impidió al empleado obtener pruebas que demostrarán el tratamiento del empleador hacia otros, con puestos de gerencia similares, prueba que podría refutar la alegación del empleador de que el despido fue por justa causa. *Baltodano v. Merck, Sharp & Dohme (i. A.) Corp.*, 637 F.3d 38; 2011 U.S. App. LEXIS 4011 (Marzo 3, 2011).

Un empleado no logró bajo una moción en virtud de la Regla 50(a)(1) de las Reglas de Procedimiento Civil Federal establecer una reclamación por discriminación política bajo las secs. 148 et seq. de este título, porque no existían pruebas suficientes que demostrarán un nexo entre la discriminación y el despido del empleado para provocar la presunción de discriminación bajo estas secciones. *Piñeda v. Lopito, Ileana & Howie, Inc.*, 656 F. Supp. 2d 268 (2009).

Una compañía no rebatió la presunción de discriminación por razón de sexo, porque no presentó prueba suficiente que justificara la fijación de un salario menor a la trabajadora en contraposición al salario superior otorgado al varón posteriormente reclutado. *Ramírez Sarah I. Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R., Inc.*, 175 D.P.R. 799, 2009 PR Sup. LEXIS 43 (P.R. 2009).

Después de que una empleada de contrato temporal presentó evidencia de que su patrono terminó su asignación a pesar de sus evaluaciones positivas de rendimiento y que lo hizo durante su séptimo mes de embarazo, la suposición rebatible de discrimen no fue refutada, por tanto la sentencia sumaria en torno a las reclamaciones de la empleada por discrimen no fue justificada, y sobrevivió la sentencia sumaria. *Medina v. Adecco*, 561 F. Supp. 2d 162, 2008 U.S. Dist. LEXIS 50374 (D.P.R. 2008).

No se transfirió al patrono bajo esta sección la carga de la prueba para demostrar por una preponderancia de la prueba que su acción laboral adversa contra una empleada no fue motivada por una razón discriminatoria, porque la empleada no presentó evidencia, fuera de su propia especulación, para sustentar su reclamación de discriminación por género, de raza o de origen nacional. *Salgado-Candelario v. Ericsson Caribbean, Inc.*, 614 F. Supp. 2d 151, 2008 U.S. Dist. LEXIS 108491 (D.P.R. 2008).

Esta sección establece una presunción de despido discriminatorio que entra en juego en la etapa probatoria del caso al demostrar que el actor, debido a su edad, está dentro del grupo protegido. *Soc. de Gananciales v. TOLIC*, 151 D.P.R. 754 (2000).

Un demandado puede atacar o destruir la presunción establecida en esta sección en tres formas distintas: derrotar el hecho básico, esto es, la alegación de que no hubo justa causa; destruir el hecho presumido, esto es, la alegación de que el despido se debió a discrimen político, o atacar o destruir ambos hechos, el básico y el presumido. *Alberty Marrero v. Rodríguez Emma*, 149 D.P.R. 655, 1999 PR Sup. LEXIS 175 (P.R. 1999).

Aun cuando exista una razón legítima para el despido, al demandante se le debe brindar la oportunidad de poder demostrar que la verdadera razón detrás del despido decretado lo fue el discrimen por razones políticas; esto es, que la razón alegada por el patrono, prima facie válida, para decretar el despido realmente fue un pretexto utilizado por éste. *Alberty Marrero v. Rodríguez Emma*, 149 D.P.R. 655, 1999 PR Sup. LEXIS 175 (P.R. 1999).

Esta sección se aplica para dirimir la controversia en casos de hostigamiento sexual en el empleo. *Florencio Rodríguez Melendez v. Supermercado Amigo Inc.*, 126 D.P.R. 117, 1990 PR Sup. LEXIS 188 (P.R. 1990).

Las cargas procesales durante una demanda por discrimen en el empleo recaen solamente en el demandante. *Menzel v. Western Auto Supply Co.*, 848 F.2d 327, 1988 U.S. App. LEXIS 7771 (1st Cir. P.R. 1988).

Prueba de que el patrono evaluó el trabajo del empleado como sobresaliente puede ser suficiente para destruir la alegación genérica acerca de lo inadecuado de la labor de dicho empleado como causa de su despido a fin de oponerse a una demanda sobre discrimen por edad. *Menzel v. Western Auto Supply Co.*, 848 F.2d 327, 1988 U.S. App. LEXIS 7771 (1st Cir. P.R. 1988).

En la reclamación establecida por un empleado de 57 años de edad que no cumplía con la política de su patrono, ni seguía instrucciones de la administración, que certificó un estado financiero obviamente incorrecto, a quien se le dio oportunidad para rectificar su actuación sin que la utilizara, existen suficientes motivos para rechazar un caso prima facie de discrimen por edad. *Menzel v. Western Auto Supply Co.*, 848 F.2d 327, 1988 U.S. App. LEXIS 7771 (1st Cir. P.R. 1988).

La carga de la prueba de no ser discriminatorio un caso de despido recae sobre el patrono. *De Arteaga v. Pall Ultrafine Filtration Corp.*, 673 F. Supp. 650, 1987 U.S. Dist. LEXIS 12922 (D.P.R. 1987), *aff'd*, 862 F.2d 940, 1988 U.S. App. LEXIS 17048 (1st Cir. P.R. 1988).

En ausencia de evidencia acerca del hecho de que la edad de un gerente de ventas de 46 años fuera un factor material en la decisión patronal para despedirlo, no existe acción a tenor con esta sección, independientemente de que existiese un caso justiciable acerca de la causa real de su despido. *De Arteaga v. Pall Ultrafine Filtration Corp.*, 673 F. Supp. 650, 1987 U.S. Dist. LEXIS 12922 (D.P.R. 1987), *aff'd*, 862 F.2d 940, 1988 U.S. App. LEXIS 17048 (1st Cir. P.R. 1988).

No constituye discrimen por edad el despido de un gerente de ventas de 46 años de edad de una compañía de ventas de elementos filtrantes ultrafinos para uso industrial, por cuanto el mismo carecía de conocimientos técnicos en el área de la filtración, cometía errores en sus reportes de viaje y creaba fricciones con el resto del personal de ventas. *De Arteaga v. Pall Ultrafine Filtration Corp.*, 673 F. Supp. 650, 1987 U.S. Dist. LEXIS 12922 (D.P.R. 1987), *aff'd*, 862 F.2d 940, 1988 U.S. App. LEXIS 17048 (1st Cir. P.R. 1988).

Basta alegar que el despido no tuvo causa justificada para establecer la causa de acción por discrimen por edad. *De Arteaga v. Pall Ultrafine Filtration Corp.*, 673 F. Supp. 650, 1987 U.S. Dist. LEXIS 12922 (D.P.R. 1987), *aff'd*, 862 F.2d 940, 1988 U.S. App. LEXIS 17048 (1st Cir. P.R. 1988).

La presunción establecida por esta sección de que el despido fue sin justa causa no tiene otro efecto que invertir la carga de la prueba, exigiendo del patrono la justificación de existencia de dicha causa con prueba más robusta que la exigida por la ley federal sobre discrimen en el empleo. *Aguayo v. R.J. Reynolds Tobacco Co.*, 670 F. Supp. 1094, 1987 U.S. Dist. LEXIS 9312 (D.P.R. 1987).

La admisión por parte del empleado demandante de que el despido se debió a sus malas decisiones administrativas unida a la satisfacción de la carga de la prueba por el patrono con su razonable explicación, no discriminatoria, de las causas del despido, trae como consecuencia la desestimación de la demanda sobre daños debidos a discrimen por edad en el trabajo. *Aguayo v. R.J. Reynolds Tobacco Co.*, 670 F. Supp. 1094, 1987 U.S. Dist. LEXIS 9312 (D.P.R. 1987).

La incompetencia del empleado es justa causa para el despido. *Aguayo v. R.J. Reynolds Tobacco Co.*, 670 F. Supp. 1094, 1987 U.S. Dist. LEXIS 9312 (D.P.R. 1987).

Las secs. 146 et seq. de este título no contienen una definición de “justa causa”. Debe recurrirse, *in pari materia*, a las secs. 185a et seq. de este título. *Aguayo v. R.J. Reynolds Tobacco Co.*, 670 F. Supp. 1094, 1987 U.S. Dist. LEXIS 9312 (D.P.R. 1987).

La carga de la prueba de la ausencia de justa causa para el despido, que hace funcionar la presunción de existencia de discrimen, recae sobre el demandante. *Menzel v. Western Auto Supply Co.*, 662 F. Supp. 731, 1987 U.S. Dist. LEXIS 5185 (D.P.R. 1987), *aff'd*, 848 F.2d 327, 1988 U.S. App. LEXIS 7771 (1st Cir. P.R. 1988).

La presunción legal rebatible de que el despido de un empleado es discriminatorio en ausencia de justa causa no puede aplicarse al caso de autos, puesto que se introdujeron hechos no refutados y pruebas acerca de los mismos que constituían justa causa para el despido, desvirtuando toda posibilidad de considerarlo como un discrimen por edad. *Menzel v. Western Auto Supply Co.*, 662 F. Supp. 731, 1987 U.S. Dist. LEXIS 5185 (D.P.R. 1987), *aff'd*, 848 F.2d 327, 1988 U.S. App. LEXIS 7771 (1st Cir. P.R. 1988).

Corresponde al patrono demandado rebatir la presunción que establece esta sección y establecer mediante preponderancia de la prueba que el despido no fue discriminatorio. *Jose P. Odriozola v. Superior Cosmetic Distribs. Corp.*, 116 D.P.R. 485, 1985 PR Sup. LEXIS 106 (P.R. 1985).

La destrucción por parte del patrono de la presunción de discrimen por edad requiere, en la jurisdicción federal, una explicación razonable para el despido. En cambio, esta sección exige que el patrono demuestre que el despido se debió a justa causa, con algo más que prueba circunstancial. *Naty Ibanez Benitez v. Molinos de Puerto Rico, Inc.*, 114 D.P.R. 42, 1983 PR Sup. LEXIS 63 (P.R. 1983).

**§ 148a. 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 acecho, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano—Récords e informes**

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

- (a) Récords que sean relevantes para poder determinar si se han cometido o se están cometiendo prácticas discriminatorias de empleo según están señaladas en las secs. 146 a 151 de este título, y
- (b) rendirá informes de dichos récords, según lo determine el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos mediante reglamento aprobado al efecto, previa celebración de vista pública, para poner en vigor y hacer efectivas las disposiciones de las secs. 146 a 151 de este título y la implantación de las mismas.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos requerirá mediante reglamentación que cada patrono, organización obrera o comité conjunto obrero patronal que controle cualquier programa de aprendizaje y/o entrenamiento, lleve y conserve los récords que sean necesarios para la implementación de las secs. 146 a 151 de este título, incluyendo, pero no limitado a, una lista de solicitantes o aspirantes a empleo que deseen participar en esos programas, incluyendo también el orden cronológico en que se recibieron las solicitudes, y le proveerá al Secretario, previa solicitud por éste, una descripción detallada de la manera en que las personas son seleccionadas para participar en los programas de aprendizaje y/o entrenamiento.

Todo patrono u organización obrera que infrinja cualquiera de las disposiciones de esta sección incurrirá en un delito menos grave (*misdemeanor*) y convicto que fuere será castigado con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000) o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días o ambas penas, a discreción del tribunal.

**History.**

—Junio 30, 1959, Núm. 100, p. 300, adicionado como art. 3-A en Junio 22, 1975, Núm. 58, p. 143, sec. 5; Agosto 13, 2008, Núm. 250, art. 4[bis], ef. 30 días después de Agosto 13, 2008.

**HISTORIAL  
Codificación.**

Véase la nota bajo la sec. 146 de este título.

Tal como fue aprobada, la Ley de Agosto 13, 2008, Núm. 250 contiene dos arts. 4, por cual razón el segundo ha sido designado como 4[bis].

“Secretario de Trabajo” fue sustituido con “Secretario del Trabajo y Recursos Humanos” a tenor con el art. 1 de la Ley de Junio 23, 1977, Núm. 100, p. 237. Véase la nota bajo la sec. 301 del Título 3.

Se ajustó el rubro de esta sección a tenor con las varias enmiendas.

## Enmiendas

—2008.

Tercer párrafo: La ley de 2008 sustituyó la multa de “no menor de cien dólares (\$100) ni mayor de quinientos dólares (\$500)” con una “de hasta cinco mil dólares (\$5,000)” y suprimió “menor de treinta (30) días ni” antes de “mayor de noventa (90) días”.

### Exposición de motivos.

Véase *Leyes de Puerto Rico* de:

Junio 22, 1975, Núm. 58, p. 143.

Agosto 13, 2008, Núm. 250.

### Disposiciones especiales.

Las disposiciones de la Ley sobre Discrimen por Razón de Sexo, secs. 1321 a 1341 de este título, prevalecen sobre las de esta sección. Véase nota bajo la sec. 1321 de este título.

### **§ 149. 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 acoso, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano—Cumplimiento**

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. Las reclamaciones civiles podrán tramitarse por acción ordinaria o mediante el procedimiento de querrela establecido por la Ley Núm. 10 de 14 de noviembre de 1917, según ha sido o fuere posteriormente enmendada.

Podrán acumularse en una sola acción las reclamaciones que tuvieren varios o todos los trabajadores o empleados o aspirantes a empleo contra un patrono común o una organización obrera común.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá demandar, a iniciativa propia o a instancia de uno o más trabajadores o empleados o aspirantes a empleo con interés en el asunto, y en representación y para beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, el pago de cualquier suma que se les adeude o el cumplimiento de cualquier derecho conferido por las secs. 146 a 151 de este título. Cualquier obrero o empleado o aspirante a empleo con interés en la acción podrá intervenir en todo pleito que así se promueva por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, quien igualmente podrá intervenir en toda acción que cualquier trabajador o empleado o aspirante a empleo interponga bajo los términos de las secs. 146 a 151 de este título.

En la sentencia que se dictare contra cualquier patrono u organización obrera se le impondrán a éstos las costas y una suma razonable que nunca será menor de cien dólares (\$100) para honorarios de abogado, si éste no fuere uno de los abogados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

### History.

—Junio 30, 1959, Núm. 100, p. 300, art. 4.

## HISTORIAL

### Referencias en el texto.

La Ley de 1917 mencionada en el primer párrafo, fue derogada por la Ley de Octubre 17, 1961, Núm. 2, p. 470, sec. 16, que a su vez puso en vigor las nuevas disposiciones, similares a las derogadas, que aparecen en las secs. 3118 a 3132 del Título 32.

### Codificación.

“Secretario de Trabajo” fue sustituido con “Secretario del Trabajo y Recursos Humanos” a tenor con el art. 1 de la Ley de Junio 23, 1977, Núm. 100, p. 237. Véase la nota bajo la sec. 301 del Título 3.

“Tribunal Superior” fue sustituido con “Tribunal de Primera Instancia” a tenor con la Ley de Agosto 22, 2003, Núm. 201, conocida como “Ley de la Judicatura de 2003”, secs. 24 a 25r del Título 4.

Se ajustó el rubro de esta sección a tenor con las varias enmiendas.

### Disposiciones especiales.

Las disposiciones de la Ley sobre Discrimen por Razón de Sexo, secs. 1321 a 1341 de este título, prevalecen sobre las de esta sección. Véase nota bajo la sec. 1321 de este título.

## ANOTACIONES

### 1. En general.

Puerto Rico es un “estado de aplazamiento” a los efectos de la ley federal ADEA a tenor con los términos de esta sección. *Astacio-Sanchez v. Fundacion Educativa Ana G. Mendez*, 724 F. Supp. 11, 1989 U.S. Dist. LEXIS 13266 (D.P.R. 1989).

Como Puerto Rico es un “estado de aplazamiento”, el término para establecer la reclamación de daños por discrimen en el empleo es de 300 días después de ocurrir la acción discriminatoria o 30 días después de la notificación de la terminación del procedimiento estatal administrativo, lo que ocurra primero. *Astacio-Sanchez v. Fundacion Educativa Ana G. Mendez*, 724 F. Supp. 11, 1989 U.S. Dist. LEXIS 13266 (D.P.R. 1989).

Al estimarse los daños compensables por despido discriminatorio bajo las secs. 146 a 151 de este título, pueden incluirse los ingresos por salarios dejados de recibir durante un período de tiempo en que el demandante no podía trabajar por causa de enfermedad, cuando ésta es producida por la acción del demandado al discriminar en su contra. *Jose P. Odriozola v. Superior Cosmetic Distribs. Corp.*, 116 D.P.R. 485, 1985 PR Sup. LEXIS 106 (P.R. 1985).

A los efectos de la ley de Puerto Rico que autoriza bien una demanda directa en los tribunales del Estado Libre Asociado o, en la alternativa, una querrela por discriminación por edad presentada ante el Secretario de Trabajo para ser tramitada por su Departamento, Puerto Rico no es un “estado de aplazamiento” a los efectos de la sección de la Ley sobre Discriminación por Edad en el Empleo sobre aplazamiento de una acción federal durante 60 días después del comienzo de los procedimientos estatales, si la práctica ilegal ocurre en un estado que tiene una ley que prohíbe la discriminación en el empleo por edad y establece la autoridad del estado para conceder o buscar el remedio contra la práctica discriminatoria. *Lugo Garces v. Sagner International, Inc.*, 534 F.2d 987, 1976 U.S. App. LEXIS 11685 (1st Cir. P.R. 1976), limited, *Hadfield v. Mitre Corp.*, 562 F.2d 84, 1977 U.S. App. LEXIS 11709 (1st Cir. Mass. 1977).

No era necesario que antiguos empleados que sostienen que fueron discriminados por razón de edad iniciaran primero acciones al amparo de remedios estatales antes de radicar una demanda a tenor con la *Age Discrimination in Employment Act* para ser repuestos en cargos iguales o equivalentes. *Vazquez v. Eastern Air Lines, Inc.*, 405 F. Supp. 1353, 1975 U.S. Dist. LEXIS 14624 (D.P.R. 1975).

**§ 150. 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 acoso, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano—Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Secretario, deberes**

Se impone al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos el deber de velar por el cumplimiento de las secs. 146 et seq. de este título.

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

- (a) Para hacer efectiva la ejecución y propósito de las secs. 146 et seq. de este título, y
- (b) sin limitar la generalidad de lo antes expresado, para definir términos o vocablos usados en las secs. 146 et seq. de este título. Todas las reglas y reglamentos, después de haber sido aprobados por el Gobernador, y haber sido debidamente promulgados, tendrán fuerza de ley.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o su representante queda por las secs. 146 et seq. de este título autorizado a llevar a cabo todas las investigaciones e inspecciones que considere convenientes y necesarias a iniciativa propia o mediante querrela presentada por una persona para determinar si un patrono u organización obrera ha dejado de cumplir con las disposiciones de las secs. 146 et seq. de este título y hacerlas cumplir y para obtener información útil a la administración de cualquiera de sus disposiciones.

Cuando se presente una querrela por discrimen en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el término prescriptivo de un año para iniciar la acción judicial quedará interrumpido al notificársele la querrela al patrono o querrellado, siempre y cuando que la notificación se efectúe dentro de dicho término prescriptivo. Dicho término prescriptivo quedará, además, en suspenso o congelado mientras la querrela se continúe tramitando en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y no se haya notificado al querrellado la determinación del Secretario de dicho Departamento sobre la reclamación. Si mientras se está tramitando la reclamación en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el querellante solicita que se le permita retirar la querrela o manifiesta que no desea continuar con dicho trámite, el término prescriptivo antes aludido comenzará nuevamente a partir de la fecha en que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos notifique de su determinación a las partes. En los demás casos, el término



prescriptivo se interrumpirá con la reclamación extrajudicial, con la radicación de la acción judicial correspondiente o por el reconocimiento de la deuda por parte del patrono o de su agente autorizado. Todo patrono u organización obrera así investigada, sus funcionarios, empleados, agentes y representantes, deberán presentar y facilitar al Secretario los récords, documentos o archivos bajo su dominio relativo a la materia objeto de investigación.

En el ejercicio de tales deberes y facultades, el Secretario o cualquier empleado del Departamento que él designare, queda por esta sección autorizado para celebrar vistas públicas, citar testigos, tomar juramentos, recibir testimonios y en cumplimiento de estas disposiciones podrá extender citaciones bajo apercibimiento de desacato, hacer obligatoria la comparecencia de testigos y la presentación de datos, información o evidencia documental y de cualquier otra clase y podrá, además, examinar y copiar libros, récords y cualesquiera documentos o papeles de dicho patrono u organización obrera y solicitar cualquier otra información con el objeto de cumplir las disposiciones de las secs. 146 et seq. de este título; y podrá, además, recurrir al Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico en solicitud de que se ordene el cumplimiento de cualquier citación u orden emitida por el Secretario. El incumplimiento de una orden judicial declarando con lugar tal solicitud constituirá desacato al tribunal.

Por esta sección se confiere jurisdicción a las Salas del Tribunal de Primera Instancia de San Juan para que, a instancia del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, expida autos de *injunction* y conceda cualesquiera otros remedios legales que fueren necesarios para hacer efectivos los términos de las secs. 146 et seq. de este título y hacer que se cumplan los reglamentos, reglas, órdenes y determinaciones que hubiera dictado el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en uso de los poderes que le confieren las secs. 146 et seq. de este título.

Los abogados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos podrán actuar como fiscales, con todos los poderes y autoridad de los Fiscales de Distrito, en las causas criminales que surgieren bajo las disposiciones de las secs. 146 et seq. de este título.

#### **History.**

—Junio 30, 1959, Núm. 100, p. 300, art. 5; Junio 22, 1975, Núm. 58, p. 143, sec. 6; Mayo 31, 1991, Núm. 10, sec. 2.

### **HISTORIAL**

#### **Codificación.**

“Departamento de Trabajo” y su correspondiente “Secretario” fueron sustituidos con “Departamento del Trabajo y Recursos Humanos” y “Secretario del Trabajo y Recursos Humanos” a tenor con el art. 1 de la Ley de Junio 23, 1977, Núm. 100, p. 237. Véase la nota bajo la sec. 301 del Título 3.

“Tribunal Superior” fue sustituido con “Tribunal de Primera Instancia” a tenor con la Ley de Agosto 22, 2003, Núm. 201, conocida como “Ley de la Judicatura de 2003”, secs. 24 a 25r del Título 4.

Se ajustó el rubro de esta sección a tenor con las varias enmiendas.

#### **Enmiendas**

##### **—1991.**

La ley de 1991 añadió el cuarto párrafo.

##### **—1975.**

La ley de 1975 añadió los segundo a sexto párrafos, y reubicó el anterior segundo párrafo como séptimo.

#### **Vigencia.**

Véase la nota bajo la sec. 146 de este título.

#### **Exposición de motivos.**

#### **Véase Leyes de Puerto Rico de:**

Junio 22, 1975, Núm. 58, p. 143.

Mayo 31, 1991, Núm. 10.

#### **Disposiciones especiales.**

Las disposiciones de la Ley sobre Discrimen por Razón de Sexo, secs. 1321 a 1341 de este título, prevalecen sobre las de esta sección. Véase la nota bajo la sec. 1321 de este título.

### **ANOTACIONES**

#### **1. En general.**

Si se solicitó reconsideración de la determinación inicial de la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el término prescriptivo para instar una acción por discrimen ante los tribunales al amparo de 29 L.P.R.A. § 150 comenzó a transcurrir desde que se notificó la determinación



del Secretario de declarar ha lugar la solicitud de reconsideración y referir el asunto al Negociado Meléndez Rivera v. CFSE, 195 D.P.R. 300, 2016 PR Sup. LEXIS 66 (P.R. 2016).

No existe identidad de propósitos entre una reclamación por discrimen que se investiga ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo bajo la Ley 100, 29 L.P.R.A. § 150, y una acción judicial por despido injustificado de la Ley 80, 29 L.P.R.A. § 185 et seq. Díaz Santiago v. International Textiles, 195 D.P.R. 862, 2016 PR Sup. LEXIS 146 (P.R. 2016).

El archivo de una reclamación con la Unidad de Anti-Discriminación constituye una acción extrajudicial que suspende el estatuto de limitaciones hasta que los procedimientos administrativos se concluyan y se notifica la decisión al demandado. Graulau v. Pegasus Communs. of P.R., 130 F. Supp. 2d 320, 2001 U.S. Dist. LEXIS 1388 (D.P.R. 2001).

No obstante el hecho de que Puerto Rico no es un “estado de aplazamiento” bajo la Ley Federal de Discriminación por Edad en el Trabajo de 1967, al establecer esta sección amplios poderes para el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para resolver los conflictos a tenor con este capítulo, e implícitamente conferirle autoridad para resolver querellas voluntariamente, convirtió al Estado Libre Asociado en uno “de aplazamiento”, y por consiguiente, un trabajador tiene trescientos (300) días a partir de aquél en que la práctica ilícita se cometiera, y no solamente 180, para acudir ante la Comisión de Igual Oportunidad de Empleo. Calderón-Trujillo v. Ready-Mix Concrete, Inc., 635 F. Supp. 95 (1986).

## **2. Término de prescripción.**

Caso en que una ex empleada alegó que había aguantado acoso sexual desde 2005 hasta su renuncia forzada en agosto de 2006, aunque radicó su querrela que alegaba reclamaciones bajo las Leyes 100, 69, y 17 más de un año después, fueron oportunas porque el período de prescripción se acumuló conforme a la sec. 150 de este título por más de un año mientras estaba pendiente su reclamo administrativo. Cabrero Pizarro v. Christian Private Acad., 555 F. Supp. 2d 316, 2008 U.S. Dist. LEXIS 42134 (D.P.R. 2008).

### **§ 150a. 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 acoso, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano—Publicidad de compendio**

Todo patrono y organización obrera colocará en un sitio visible de su establecimiento un compendio que preparará y suministrará el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de las disposiciones de las secs. 146 a 151 de este título y de su reglamento.

Todo patrono u organización obrera que infrinja cualesquiera de las disposiciones de esta sección incurrirá en delito menos grave (*misdemeanor*) y convicto que fuere será castigado con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000) o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días o ambas penas a discreción del tribunal por cada violación en que incurra.

#### **History.**

—Junio 30, 1959, Núm. 100, p. 300, adicionado como art. 5-A en Junio 22, 1975, Núm. 58, p. 143, sec. 7; Agosto 13, 2008, Núm. 250, art. 5, ef. 30 días después de Agosto 13, 2008.

#### **HISTORIAL Codificación.**

Véase la nota bajo la sec. 146 de este título.

“Secretario de Trabajo” fue sustituido con “Secretario del Trabajo y Recursos Humanos” a tenor con el art. 1 de la Ley de Junio 23, 1977, Núm. 100, p. 237. Véase la nota bajo la sec. 301 del Título 3.

Se ajustó el rubro de esta sección a tenor con las varias enmiendas.

#### **Enmiendas —2008.**

Segundo párrafo: La ley de 2008 sustituyó la multa de “no menor de cien dólares (\$100) ni mayor de quinientos dólares (\$500)” con una “de hasta cinco mil dólares (\$5,000)” y suprimió “menor de treinta (30) días ni” antes de “mayor de noventa (90) días”.

#### **Exposición de motivos.**

#### **Véase Leyes de Puerto Rico de:**

Junio 22, 1975, Núm. 58, p. 143.

Agosto 13, 2008, Núm. 250.

#### **Disposiciones especiales.**

Las disposiciones de la Ley sobre Discrimen por Razón de Sexo, secs. 1321 a 1341 de este título, prevalecen sobre las de esta sección. Véase nota bajo la sec. 1321 de este título.

**§ 151. 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 acoso, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano—Definiciones**

Los siguientes términos, según se emplean en las secs. 146 et seq. de este título, tendrán el siguiente significado:

**(1) Edad.**— Significa cualquier edad desde la edad mínima en que legalmente se permita trabajar a los menores, de acuerdo con la ocupación o industria de que se trate, sin límite alguno.

**(2) Patrono.**— Incluye a toda persona natural o jurídica que emplee obreros, trabajadores o empleados, y al jefe, funcionario, gerente, oficial, gestor, administrador, superintendente, capataz, mayordomo, agente o representante de dicha persona natural o jurídica. Incluirá aquellas agencias o instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico que operen como negocios o empresas privadas.

**(3) Organización.**— Obrera tiene el mismo significado y alcance del mismo término según se emplea en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, secs. 61 a 76 de este título, pero incluirá también a los oficiales, directores o representantes de la organización obrera.

**(4) Acoso.**— Significa la conducta tipificada en las secs. 4013 a 4026 del Título 33, según enmendada por la Ley Núm. 376 de 16 de septiembre de 2004.

**(5) Agresión sexual.**— Significa la conducta tipificada en la sec. 4770 del Título 33.

**(6) Violencia doméstica.**— Significa la conducta tipificada en la secs. 601 et seq. del Título 8.

**(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).

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

**(10) Ex-militar.**— Significa toda persona que haya servido honorablemente en cualquiera de los siete (7) cuerpos uniformados del Gobierno de los Estados Unidos, entiéndase: el United States Army; el United States Marine Corps; el United States Navy; el United States Air Force; el United States Coast Guard; el United States Public Health Service Commissioned Corps; o el National Oceanic and Atmospheric Administration Commissioned Corps, y en sus entidades sucesoras en derecho, incluyendo a jubilados que no sean veteranos(as), según definidos en las secs. 146 et seq. de este título. Incluirá, a aquellos ex militares, cuyo servicio en los cuerpos de reserva de las Fuerzas Armadas o la Guardia Nacional hayan cumplido con los requisitos dispuestos por las leyes federales vigentes.

**(11) "Veterano(a)"** según definido en las secs. 735 a 743 de este título, mejor conocidas como "Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI".

**History.**

—Junio 30, 1959, Núm. 100, p. 300, art. 6; Mayo 30, 1972, Núm. 50, p. 117, sec. 1, Junio 7, 1977, Núm. 37, p. 85, sec. 5; Junio 3, 1983, Núm. 67, p. 150, sec. 5; Diciembre 8, 1990, Núm. 32, p. 1524, sec. 1;

Diciembre 17, 2006, Núm. 271, art. 7; Septiembre 13, 2012, Núm. 232, art. 2; Mayo 29, 2013, Núm. 22, art. 16; Julio 23, 2014, Núm. 104, art. 5, retroactiva a Mayo 29, 2013.

**HISTORIAL  
Codificación.**

Véase la nota bajo la sec. 146 de este título.

**Enmiendas**

—2014.

La ley de 2014 añadió los incisos (9), (10) y (11).

—2013.

Incisos (7) y (8): La ley de 2013 añadió estos incisos, redesignando los restantes incisos.

—2012.

Incisos (7) a (9): La ley de 2012 añadió estos incisos.

—2006.

Incisos (4) a (6): La ley de 2006 añadió estos incisos.

—1990.

Inciso (1): La ley de 1990 eliminó el límite de 70 años.

—1983.

Inciso (1): La ley de 1983 sustituyó “65 años” con “70 años”.

—1977.

Inciso (1): La ley de 1977 enmendó esta sección en términos generales para sustituir la definición de “Edad avanzada” con la de “Edad”.

—1972.

La ley de 1972 enmendó el Título de la ley y la Exposición de Motivos.

**Exposición de motivos.**

**Véase Leyes de Puerto Rico de:**

Junio 30, 1959, Núm. 100, p. 300, enmendada Mayo 30, 1972, Núm. 50, p. 117.

Junio 7, 1977, Núm. 37, p. 85.

Junio 3, 1983, Núm. 67, p. 150.

Diciembre 8, 1990, Núm. 32, p. 1524.

Diciembre 17, 2006, Núm. 271.

Septiembre 13, 2012, Núm. 232.

Mayo 29, 2013, Núm. 22.

Julio 23, 2014, Núm. 104.

**Salvedad.**

Véase la nota bajo la sec. 146 de este título.

**Disposiciones especiales.**

Las disposiciones de la Ley sobre Discrimen por Razón de Sexo, secs. 1321 a 1341 de este título, prevalecen sobre las de esta sección. Véase nota bajo la sec. 1321 de este título.

**ANOTACIONES**

1. En general.
2. Inmunidad.
3. Patrono.
4. Limitaciones.

**1. En general.**

Dado que los demandados individuales no tienen responsabilidad bajo la secs. 146 et seq. de este título puesto que una reclamación por incumplimiento de contrato se excluye bajo estas secciones, las reclamaciones del empleado por despido sin justa causa contra los funcionarios de la universidad fueron desestimadas con perjuicio; sin embargo, los funcionarios de la universidad siguieron figurando en la demanda puesto que podrían tener responsabilidad bajo las secs. 151 et seq. de este título. *Otero-Burgos v. Interamerican Univ.*, 529 F. Supp. 2d 283, 2006 U.S. Dist. LEXIS 97130 (D.P.R. 2006), vacated, 558 F.3d 1, 2009 U.S. App. LEXIS 3490 (1st Cir. P.R. 2009).

**2. Inmunidad.**

La objeción del supervisor a la recomendación de un magistrado de que una moción a desestimar los reclamos de un anterior empleado bajo la Ley Núm. 100 de Puerto Rico se sostuvo porque en tanto el Departamento de Policía de Puerto Rico es una rama del estado y no funciona como negocio o entidad

privada, dicha ley no aplica a reclamos contra dicho supervisor en su capacidad oficial. *Hernández Payero v. Puerto Rico*, 338 F. Supp. 2d 279 (2004).

### 3. Patrono.

La demanda de un policía por la violación por parte de su empleador de las secs. 146 et seq. de este título, debido al acoso sexual de un supervisor, fue desestimada, porque no se presentaron pruebas que demostraran que el departamento de policía era una agencia gubernamental que operaba como empresa privada. *Mulero Abreu v. Oquendo-Rivera*, 729 F. Supp. 2d 498, 2010 U.S. Dist. LEXIS 80775 (D.P.R. 2010); 729 F. Supp. 2d 498 (2010).

Ni el Departamento de Correcciones y Rehabilitación ni la Administración de Correcciones operaron como compañías privadas o empresas, y por lo tanto no fueron patronos dentro del significado establecido para ese término en la sec. 151(2) de este título. *Arce-Rey v. Pereira*, 2008 U.S. Dist. LEXIS 11672 (D.P.R. Feb. 14, 2008); (2008).

Caso en que un empleado alegó que los demandados, el Secretario y el Subsecretario de la Administración de Correcciones, negaron al empleado un ascenso en base a discrimen político, las reclamaciones en base a la Ley 100 de Puerto Rico del empleado contra los demandados en sus capacidades oficiales fueron desestimadas porque la Administración se consideraba una instrumentalidad del estado; sin embargo, los demandados podrían tener responsabilidad bajo la Ley 100 en sus capacidades individuales. *Rodríguez-Narvaez v. Pereira*, 552 F. Supp. 2d 211, 2007 U.S. Dist. LEXIS 96937 (D.P.R. 2007).

Con respecto a las reclamaciones presentadas contra el Secretario de Educación de Puerto Rico en su capacidad personal, quedó claro que el demandado no era "el patrono" del demandante, por tanto no le atañía ninguna responsabilidad bajo la Ley Núm. 100. *Educadores Puertorriqueños v. Rey Hernández*, 508 F. Supp. 2d 164 (2007).

Debido a que una universidad no fue "patrono" según el significado en la sec. 151 de este título, para propósitos de responsabilidad bajo las secs. 146 et seq. de este título, y por tanto, debido a que los empleados individuales no fueron empleados por un "patrono" dentro de estas secciones, ellos tampoco fueron responsables bajo las secs. 146 et seq. de este título. *Montalvo-Padilla v. Univ. of Puerto Rico*, 492 F. Supp. 2d 36, 2007 U.S. Dist. LEXIS 44810 (D.P.R. 2007).

### 4. Limitaciones.

La reclamación de los empleados bajo las secs. 151 et seq. de este título no fue excluida puesto que la fecha de acumulación de la reclamación de los empleados por despido intempestivo fue el 24 de junio de 2003, cuando el presidente de la universidad confirmó la terminación, prestándole una finalidad a la decisión de la universidad, y puesto que la queja en la caso ante el tribunal se presentó el 8 de abril de 2004, se presentó dentro del período de tiempo permitido. *Otero-Burgos v. Interamerican Univ.*, 529 F. Supp. 2d 283, 2006 U.S. Dist. LEXIS 97130 (D.P.R. 2006), vacated, 558 F.3d 1, 2009 U.S. App. LEXIS 3490 (1st Cir. P.R. 2009).

### § 152. Derecho de reinstalación de miembro de Jurado

(a) Se establece el derecho de toda persona que hubiere sido despedida de su empleo por haber sido llamada a servir o por haber servido como miembro de un jurado en un tribunal de justicia de Puerto Rico, tanto estatal como federal, a que se le reinstale en su puesto o empleo, o en otro de igual categoría, *status* y retribución. Tal persona también tendrá derecho a cualesquiera beneficios adicionales a que hubiere tenido derecho de no haber sido ilegalmente despedida de su empleo.

(b) La reinstalación se efectuará dentro de las cuarenta y ocho (48) horas laborables siguientes de haber terminado sus funciones de jurado. Para ello deberá personarse el interesado a su puesto antes de dicho plazo, pues de no hacerlo así se entenderá que renuncia al derecho de reinstalación.

(c) Toda persona que haya tenido que ausentarse de su trabajo para servir como jurado podrá, a su discreción, cargar el tiempo que se ha ausentado para actuar como tal a su licencia regular de vacaciones. Lo dispuesto en este inciso en nada afectará los derechos adquiridos mediante negociación colectiva a estos efectos.

(d) Todo patrono que despida a una persona por haber servido como jurado o que por esta razón se niegue a reinstalarlo, o lo reinstale en una plaza de inferior categoría, *status*, o retribución que la que ocupaba al momento de comenzara servir como jurado siempre que se cumpla con lo dispuesto en el inciso (b) de esta sección, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que esta actuación haya causado a la persona o por una suma no menor de cien dólares

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

**History.**

—Junio 26, 1964, Núm. 87, p. 283; Mayo 23, 1984, Núm. 22, p. 51, art. 1.

**HISTORIAL**

**Enmiendas**

**—1984.**

Incisos (c) y (d): La ley de 1984 añadió estos incisos.

**§ 153. Empleo de extranjeros que no tengan residencia legal—Prohibición**

(a) Ningún patrono empleará a sabiendas a un extranjero que no tenga residencia legal en los Estados Unidos.

(1) Ningún patrono, directamente o a través de un agente, dará empleo a un extranjero a quien una investigación razonable hubiere indicado que no tenía residencia legal en el país.

(2) Ninguna persona actuando como agente para un patrono o empleado referirá a un patrono para ser empleado a alguna persona a quien una investigación razonable hubiere indicado que no tiene residencia en el país.

(3) Se podrá considerar una investigación razonable que eximiría a una persona de las penalidades de esta sección cuando se solicite, se obtenga y se inspeccione, con el propósito de verificar si un empleado prospectivo está legalmente en el país de [sic] los siguientes documentos:

(A) Certificado de Nacimiento.

(B) Documento emitido por el consulado americano correspondiente o el Servicio de Inmigración y Naturalización de los Estados Unidos autorizándolo a trabajar.

(C) Certificado de Inscripción en el Servicio Selectivo.

(b) Las disposiciones que anteceden no impedirán acciones civiles contra un patrono y/o agente basándose en violaciones al inciso (a) de esta sección y de ser substituido por un extranjero sin residencia legal en los Estados Unidos de América cualquier trabajador que haya sido despedido de su empleo sin una justa causa motivada por actuaciones que le sean personalmente imputables, tales como su conducta y eficiencia en el curso de su trabajo, tendrá derecho a ser repuesto en su puesto y a recibir los salarios dejados de percibir con motivo de tal actuación de su patrono y podrá usar para su reclamación el procedimiento sumario establecido mediante las secs. 3118 a 3132 del Título 32.

(c) Las secs. 153 y 154 de este título no aplicarán a ningún patrono que emplee extranjeros que tengan previa autorización del Servicio de Inmigración y Naturalización de Estados Unidos para trabajar temporariamente en el país.

(d) El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos velará por la aplicación de las secs. 153 y 154 de este título y tendrá facultades para adoptar los reglamentos que considere necesarios para su mejor administración.

**History.**

—Mayo 29, 1973, Núm. 48, p. 129, sec. 1; Junio 30, 1975, Núm. 106, p. 345, arts. 1 a 3 y 5, ef. 30 días después de Junio 30, 1975.

**HISTORIAL**

**Codificación.**

“Secretario de Trabajo” fue sustituido con “Secretario del Trabajo y Recursos Humanos” a tenor con el art. 1 de la Ley de Junio 23, 1977, Núm. 100, p. 237. Véase la nota bajo la sec. 301 del Título 3.

Los párrafos (i) a (iii) del inciso (a)(3) han sido redesignados como (A) a (C) para conformarlos al estilo de L.P.R.A.

**Enmiendas**

**—1975.**

Inciso (a): La ley de 1975 suprimió “de la industria, manufactura o del comercio” después de “Ningún patrono” en el primer párrafo y enmendó la cláusula (3) en términos generales.

Inciso (b): La ley de 1975 añadió la materia que comienza “y de ser substituido”.

Inciso (d): La ley de 1975 añadió este inciso.

**Exposición de motivos.**

**Véase Leyes de Puerto Rico de:**

Mayo 29, 1973, Núm. 48, p. 129.



### § 154. Empleo de extranjeros que no tengan residencia legal—Penalidades

La infracción a cualesquiera de las disposiciones de las secs. 153 y 154 de este título constituirá delito menos grave (*misdemeanor*) y se castigará la primera infracción con una pena mínima de doscientos dólares (\$200) de multa o noventa (90) días de cárcel, o ambas penas a discreción del tribunal y las subsiguientes infracciones con una pena mínima de cuatrocientos dólares (\$400) de multa o seis (6) meses de cárcel, o ambas penas a discreción del tribunal.

#### History.

—Mayo 29, 1973, Núm. 48, p. 129, sec. 2; Junio 30, 1975, Núm. 106, p. 345, art. 4, ef. 30 días después de Junio 30, 1975.

#### HISTORIAL

##### Enmiendas

—1975.

La ley de 1975 sustituyó “cada infracción” con “la primera infracción” y añadió la referencia a subsiguientes infracciones.

### § 155. Hostigamiento sexual en el empleo—Declaración de política pública

Esta Asamblea Legislativa resuelve y declara como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. Es la intención de esta Asamblea Legislativa prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, imponer responsabilidades y fijar penalidades.

#### History.

—Abril 22, 1988, Núm. 17, p. 80, art. 1, ef. 60 días después de Abril 22, 1988.

#### HISTORIAL

##### Exposición de motivos.

Véase Leyes de Puerto Rico de:

Abril 22, 1988, Núm. 17, p. 80.

#### ANOTACIONES

1. En general.
2. Término de prescripción.
3. Práctica y procedimiento.
4. Responsabilidad por actos de represalia.

##### 1. En general.

Bajo los parámetros estatutarios que le imponen a todo patrono la obligación de prevenir, prohibir y erradicar el hostigamiento sexual en el empleo, un patrono no está obligado a 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 taller de empleo. Es decir, un patrono puede ir más allá de los parámetros establecidos en esta ley al definir en sus Normas de Conducta y Reglamentos lo que constituye hostigamiento sexual. *Rosa Maisonet v. ASEM*, 192 D.P.R. 368, 2015 PR Sup. LEXIS 20 (P.R. 2015).

Los hechos alegados tal cual por la empleada no llegaron a nivel de reclamación enjuiciable por un ambiente laboral sexualmente hostil porque la empleada no había establecido como el amorío entre su supervisor y una colega alteró sus condiciones laborales y creó un ambiente abusivo. *Rivera v. DHL Global Forwarding*, 536 F. Supp. 2d 148, 2008 U.S. Dist. LEXIS 13941 (D.P.R. 2008).

El tribunal de distrito denegó apropiadamente la moción de la ciudad y el policía de sentencia como cuestión de derecho bajo Fed. R. Civ. P. 50 en torno a los reclamos del empleado de un ámbito laboral hostil, hostigamiento sexual *quid pro quo*, y represalias donde hubo evidencia de los esfuerzos constantes de aproximarse a la empleada, las repetidas visitas del policía a la comisaria de la policía estadual donde laboraba la empleada, la asignación de dobles turnos a la empleada que comenzaron después de la querrela asentada por la empleada respecto al policía, y también las cartas disciplinarias. *Valentin-Almeyda v. Municipality of Aguadilla*, 447 F.3d 85, 2006 U.S. App. LEXIS 11584 (1st Cir. P.R. 2006).

Como las secs. 155 y 1321 de este título deben ser interpretadas en pari materia con la sec. 146 de este título, ellas apoyan reclamaciones individuales contra los supervisores. *Martinez v. Blanco Velez Store, Inc.*, 393 F. Supp. 2d 108, 2005 U.S. Dist. LEXIS 21479 (D.P.R. 2005).

Empleado estableció que fue víctima de hostigamiento sexual entre personas del mismo sexo cuando demostró que sufrió un sinnúmero de incidentes cuando su supervisor del trabajo hizo avances sexuales hacia el empleado, inclusivamente amenazándole que si hablaba de lo que había ocurrido, le garantizaba su despido. *Arcadio Afanador Irizarry v. Roger Elec. Co.*, 156 D.P.R. 651, 2002 PR Sup. LEXIS 54 (P.R. 2002).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reconocido que existe una causa de acción por hostigamiento sexual entre personas del mismo sexo. *Arcadio Afanador Irizarry v. Roger Elec. Co.*, 156 D.P.R. 651, 2002 PR Sup. LEXIS 54 (P.R. 2002).

Cuando una patrono mantiene un ambiente de trabajo hostil para otra persona, y ese ambiente de continua humillación lleva a esa persona a renunciar a su trabajo, aunque la renuncia equivale a un despido constructivo, no se configura el día en que ésta notificó su renuncia sino su último día de trabajo, pues hasta ese momento, su patrono pudo haber cumplido con su deber patronal y brindarle la oportunidad de permanecer en su empleo, en un ambiente de trabajo libre de actos de hostigamientos. *Sánchez et al. v. A.E.E.*, 142 D.P.R. 880 (1997).

El hostigamiento sexual puede expresarse de diversas formas: (1) manifestaciones simples como piropos, guiñadas e insinuaciones sexuales indeseadas; (2) expresiones de agresión sexual más directas y más violentas como frases de cariño no invitadas, pellizcos, roces corporales no solicitados, invitaciones insistentes a salidas que no se desean, besos, abrazos y apretones forzados, y (3) casos extremos de violencia física y psíquica, que incluye la violación sexual. *Sánchez et al. v. A.E.E.*, 142 D.P.R. 880 (1997).

El término prescriptivo en acciones por la creación de un ambiente hostil de trabajo debe comenzar a decursar desde que cese dicho ambiente. Esta norma reconoce que el término prescriptivo por la creación de un ambiente hostil debe comenzar a decursar cuando se terminan las circunstancias que podrían entorpecer el ejercicio de la acción. La norma tampoco perjudica indebidamente al patrono, puesto que en la medida en que esté presente el ambiente hostil éste tendrá la oportunidad de conocer los hechos y tratar de remediarlos. *Sánchez et al. v. A.E.E.*, 142 D.P.R. 880 (1997).

La obligación patronal de mantener un ambiente de trabajo libre de actos de hostigamiento sexual es continua y prosigue, en cuanto a cada empleado en particular, hasta su último día de trabajo. Ese deber del patrono no se limita a corregir situaciones pasadas de hostigamiento sexual, sino a prevenir que ocurran en el futuro. *Sánchez et al. v. A.E.E.*, 142 D.P.R. 880 (1997).

No se libera de la obligación de mantener un ambiente de trabajo libre de actos de hostigamiento el patrono porque no se le haya informado actos de hostigamiento. *Perdura*, mientras su taller de trabajo opere. *Sánchez et al. v. A.E.E.*, 142 D.P.R. 880 (1997).

Tanto el ambiente hostil, así como la obligación del patrono de mantener un ambiente de trabajo libre de conducta posiblemente constitutiva de hostigamiento sexual, subsistieron hasta el día en que comenzó el término prescriptivo de un año, no procediendo, por lo tanto, la desestimación de una demanda por hostigamiento sexual en el trabajo. *Sánchez et al. v. A.E.E.*, 142 D.P.R. 880 (1997).

## **2. Término de prescripción.**

Caso en que una ex empleada alegó que había aguantado acoso sexual desde 2005 hasta su renuncia forzada en agosto de 2006, aunque radicó su querrela que alegaba reclamaciones bajo las Leyes 100, 69, y 17 más de un año después, fueron oportunas porque el período de prescripción se acumuló conforme a la sec. 150 de este título por más de un año mientras estaba pendiente su acusación administrativa. *Cabrero Pizarro v. Christian Private Acad.*, 555 F. Supp. 2d 316, 2008 U.S. Dist. LEXIS 42134 (D.P.R. 2008).

El tribunal de distrito desestimó apropiadamente las reclamaciones de la empleada contra su supervisor en su capacidad personal y contra la esposa de éste, y la sociedad conyugal de ambos, bajo las secs. 155 y 1321 de este título, porque las reclamaciones fueron excluidas por la ley de prescripciones; sin embargo, la ley de prescripciones no se suspendió mientras que la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC por sus siglas en inglés) consideraba el reclamo administrativo que la empleada había presentado porque nada en el récord mostraba que el supervisor haya sido notificado personalmente de que la empleada había presentado un reclamo ante la Comisión ni de la decisión de ésta. *Huertas-Gonzalez v. Univ. of P.R.*, 520 F. Supp. 2d 304, 2007 U.S. Dist. LEXIS 81972 (D.P.R. 2007).

La objeción del supervisor a la recomendación del magistrado fue sostenido porque permitir al empleado a enmendar su querrela, por tercera vez, para incluir causas de acción a tenor con las Leyes Núms. 69 y 17 de Puerto Rico, estaba en error pues, aun si el archivo de la querrela, la querrela enmendada, y la segunda querrela enmendada corren el estatuto de limitaciones, más de un año había pasado desde el archivo de la segunda querrela enmendada, por lo cual los reclamos bajo estas leyes eran inoportunas. *Hernández Payero v. Puerto Rico*, 338 F. Supp. 2d 279 (2004).

El estatuto de limitaciones contenido en la sec. 5298 de este título aplica a las secs. 155 et seq. de este título. *Matos Ortiz v. Puerto Rico*, 103 F. Supp. 2d 59, 2000 U.S. Dist. LEXIS 9508 (D.P.R. 2000).

El estatuto de limitaciones fue suspendido con respecto a las acciones de la demandante bajo las secs. 155 et seq. y 1321 et seq. de este título surgiendo de un asalto sexual cometido por un colega del trabajo cuando radicó una acción administrativa ante la Unidad de Anti-Discriminación y la EEOC. *Matos Ortiz v. Puerto Rico*, 103 F. Supp. 2d 59, 2000 U.S. Dist. LEXIS 9508 (D.P.R. 2000).

Ni las secs. 155 et seq., ni las secs. 1321 et seq. de este título expresan cuál es el término prescriptivo de las causas de acción que en ellas se reconocen. *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 D.P.R. 142 (1998).

Por constituir la Ley de Discrimen por Sexo en el Empleo y la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo parte de un esquema legislativo dirigido a erradicar el discrimen por razón de sexo en el empleo, por éstas reconocer acciones de carácter indemnizatorio de naturaleza similar a las acciones instadas a tenor con las secs. 146 et seq. de este título y a las acciones bajo la sec. 5141 del Título 31, se resuelve que en ausencia de disposición legislativa, el término prescriptivo de las acciones instadas a tenor con las mencionadas leyes es el de un (1) año. *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 D.P.R. 142 (1998).

No existe identidad de propósitos entre una acción judicial instada a tenor con las secs. 155 et seq. y 1321 et seq. de este título y un procedimiento investigativo interno del patrono para dilucidar quejas por hostigamiento sexual, por lo que este último no tiene el efecto de congelar el término prescriptivo de las causas de acción que en dichas leyes se reconocen. *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 D.P.R. 142 (1998).

No se puede atribuir a una investigación interna realizada por un patrono en el centro de trabajo el mismo carácter que a un procedimiento instado ante las agencias administrativas encargadas del procedimiento de cargos por discrimen en el empleo a nivel estatal y federal. *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 D.P.R. 142 (1998).

Se congela la prescripción de una causa de acción por hostigamiento sexual si el empleado agraviado presenta una querrela dentro del término prescriptivo ante la Unidad Antidiscrimen o ante la EEOC, agencias administrativas encargadas de tramitar los procedimientos administrativos por discrimen en el empleo a nivel federal y estatal. *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 D.P.R. 142 (1998).

Para que la radicación de una querrela a tenor con un procedimiento interno del patrono para dilucidar quejas por discrimen en el empleo tenga el efecto de interrumpir el término prescriptivo de la correspondiente acción judicial, es necesario que cumpla con los requisitos de una reclamación extrajudicial. *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 D.P.R. 142 (1998).

### **3. Práctica y procedimiento.**

La demanda de una empleada por ambiente laboral hostil debido a acoso sexual sobrevivió, si bien era muy difícil determinar si la brecha de aproximadamente 14 meses entre los dos incidentes anulaba la doctrina de violaciones repetidas; no obstante, sus reclamos quedaron probados. *Godoy v. Maplehurst Bakeries, Inc.*, 747 F. Supp. 2d 298, 2010 U.S. Dist. LEXIS 109153 (D.P.R. 2010); 747 F. Supp. 2d 298 (Octubre 13, 2010).

El patrono tenía derecho a una sentencia sumaria en la demanda de acoso sexual de un ex empleado en virtud de 42 U.S.C.S., secs. 2000e-2(a)(1) y 155 et seq. del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, ya que tres incidentes aislados con un compañero de trabajo no cumplió con los requisitos de gravedad y persistencia para una demanda por acoso sexual. *Acosta v. Harbor Holdings & Operations, Inc.*, 674 F. Supp. 2d 351 (2009).

Los reclamos de la empleada bajo las secs. 155 et seq., 1321 et seq. y 146 et seq., todas de este título tendrían éxito solamente contra su supervisor porque las leyes impusieron responsabilidad civil solamente sobre el agente, funcionario, administrador o supervisor de un patrono en su capacidad personal por actos de hostigamiento sexual cuando él era el autor de dicha conducta. *Maldonado v. Hosp. Alejandro Otero Lopez*, 614 F. Supp. 2d 181, 2009 U.S. Dist. LEXIS 55916 (D.P.R. 2009).

Las mociones de los supervisores de desestimar los reclamos pendientes por discrimen bajo 28 U.S.C.S. § 1367(a) fueron denegadas porque a los supervisores se les pudo haber aplicado

responsabilidad personal por violaciones de las Leyes de Puerto Rico Nos. 17, 69 y 100, y las violaciones alegadas partían del mismo núcleo de hechos operativos como los hechos alegados en reclamo bajo 42 U.S.C.S. § 2000e(2) y e(3) que seguía pendiente ante la corte. Ramos v. Metro Guard Serv., 394 F. Supp. 2d 465, 2005 U.S. Dist. LEXIS 36092 (D.P.R. 2005).

A pesar de la falta de la demandante de ser completamente franca con el tribunal en cuanto a unos pasos tomados en un caso de quiebra—donde la demandante había enmendado su lista para incluir la actual acción en su juicio como un bien—el tribunal no podría aplicar estoppel judicial para impedir los reclamos de discriminación bajo 29 U.S.C.S. §§ 621-634, la Ley Núm. 100, y las secs. 155 et seq. de este título. Vidal v. Doral Bank Corp., 363 F. Supp. 2d 19 (2005).

#### **4. Responsabilidad por actos de represalia.**

Según las disposiciones contra las represalias en las secs. 1321 et seq. y secs. 155 et seq., ambas de este título, responde el patrono y no sus agentes y supervisores en su carácter personal. En un pleito por hostigamiento sexual y represalias, la corporación recurrida era el patrono de empleada peticionaria para fines de incoar una reclamación civil por represalias bajo las secs. 1321 et seq. y secs. 155 et seq., ambas de este título. Ya que los señores recurridos eran agentes de la corporación recurrida, no procedían las reclamaciones por represalias contra estos. Caballer Rivera v. Adriel Toyota et al., 200 D.P.R. 120, 2018 PR Sup. LEXIS 58 (P.R. 2018).

#### **§ 155a. Hostigamiento sexual en el empleo—Definiciones**

Para fines de las secs. 155 a 155m de este título los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

**(1) Empleado.**— Significa toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo. Para efecto[s] de la protección que se confiere mediante las secs. 155 a 155m de este título, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.

**(2) Patrono.**— Significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y supervisores. Incluye, además, las organizaciones obreras y otras organizaciones, grupos o asociaciones en las cuales participan empleados con el propósito de gestionar con los patronos sobre los términos y condiciones de empleo, así como las agencias de empleo.

**(3) Persona.**— Significa persona natural o jurídica.

**(4) Supervisor.**— Significa toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

#### **History.**

—Abril 22, 1988, Núm. 17, p. 80, art. 2, ef. 60 días después de Abril 22, 1988.

#### **§ 155b. Hostigamiento sexual en el empleo—Fundamentos; circunstancias**

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.

**(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.

#### **History.**

—Abril 22, 1988, Núm. 17, p. 80, art. 3; Noviembre 30, 2006, Núm. 252, sec. 1.

**HISTORIAL**  
**Enmiendas**  
**—2006.**

La ley de 2006 añadió “o que sea...cualquier medio electrónico” en el párrafo introductorio.

**Exposición de motivos.**

**Véase Leyes de Puerto Rico de:**

Noviembre 30, 2006, Núm. 252.

**ANOTACIONES**

**1. En general.**

El patrón y el supervisor no tenían derecho a sentencia sumaria bajo Fed. R. Civ. P. 56(c) en los reclamos de una empleada por hostigamiento sexual a tenor con el Título VII , 42 U.S.C.S. § 2000e et seq., y las secs. 151 et seq. de este título, porque la empleada proveyó suficiente evidencia de la cual el jurado podría concluir que el patrón no fue diligente en tratar con la querrela de la empleada por hostigamiento sexual contra el supervisor donde la empleada sometió evidencia en cuanto a la disponibilidad de la política sobre hostigamiento sexual del patrón y los pasos tomados por el patrón después de haber recibido la querrela. *Santini v. Unisys P.R., Inc.*, 338 F. Supp. 2d 254, 2004 U.S. Dist. LEXIS 19679 (D.P.R. 2004).

**2. Evidencia.**

El patrón y el supervisor no tenían derecho a sentencia sumaria bajo Fed. R. Civ. P. 56(c) en los reclamos de una empleada por hostigamiento sexual a tenor con el Título VII , 42 U.S.C.S. § 2000e et seq., y las secs. 151 et seq. de este título, porque la empleada proveyó evidencia de entre que el jurado podría concluir que la conducta de que se querellaba era suficientemente severa para constituir hostigamiento accionable y en donde proveyó las veces aproximadas y tipos de comportamiento que le hacían sentirse hostigada por su supervisor, incluyendo veces durante cual le hizo comentarios inapropiados o la tocaba durante conversaciones. *Santini v. Unisys P.R., Inc.*, 338 F. Supp. 2d 254, 2004 U.S. Dist. LEXIS 19679 (D.P.R. 2004).

**§ 155c. Hostigamiento sexual en el empleo—Determinación**

Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La determinación de la legalidad de una acción se hará basada en los hechos de cada caso en particular.

**History.**

—Abril 22, 1988, Núm. 17, p. 80, art. 4, ef. 60 días después de Abril 22, 1988.

**§ 155d. Hostigamiento sexual en el empleo—Actos del patrono o sus agentes**

Un patrono será responsable de incurrir en hostigamiento sexual en el empleo por sus actuaciones y las actuaciones de sus agentes o supervisores, independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por el patrono e independientemente de si el patrono sabía o debía estar enterado de dicha conducta.

Se examinará la relación de empleo en particular a los fines de determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de agente o supervisor del patrono.

No será necesario establecer que el agente o supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente al reclamante.

**History.**

—Abril 22, 1988, Núm. 17, p. 80, art. 5, ef. 60 días después de Abril 22, 1988.

**ANOTACIONES**

**1. Estatuto de limitaciones.**

El gerente general tuvo derecho a sentencia sumaria bajo Fed. R. Civ. P. 56(c) por los reclamos de una empleada a tenor con las secs. 151 et seq. de este título porque los reclamos fueron excluidos por el estatuto de limitaciones y la empleada estaba consciente de que la ofensa alegada que había sufrido cuando renunció su trabajo el día después de que había informado el hostigamiento alegado al gerente, pero no radicó su querrela contra el gerente hasta más de un año después de su renuncia, y no corrió el período de limitaciones porque no hubo evidencia que había notificado al gerente de los reclamos ante la Comisión de Igual Oportunidad al Empleo. *Santini v. Unisys P.R., Inc.*, 338 F. Supp. 2d 254, 2004 U.S. Dist. LEXIS 19679 (D.P.R. 2004).



**§ 155e. Hostigamiento sexual en el empleo—Entre empleados; prueba eximente**

Un patrono será responsable por los actos de hostigamiento sexual entre empleados en el lugar de trabajo si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

**History.**

—Abril 22, 1988, Núm. 17, p. 80, art. 6, ef. 60 días después de Abril 22, 1988.

**ANOTACIONES**

**1. En general.**

Una corporación es responsable por los daños sufridos por la empleada por hostigamiento sexual del contador, porque la corporación no tomó medidas apropiadas para corregir la situación cuando no despidió al contador. *Albino v. Angel Martínez, Inc.*, 171 D.P.R. 457 (2007).

**§ 155f. Hostigamiento sexual en el empleo—Personas no empleadas por el patrono**

Un patrono será responsable de los actos de hostigamiento sexual en el empleo hacia sus empleados en el lugar de trabajo, por parte de personas no empleadas por él, si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. A los fines de esta sección se considerará el alcance del control del patrono y cualquiera otra responsabilidad legal que el patrono pueda tener con respecto a la conducta de personas no empleadas por él.

**History.**

—Abril 22, 1988, Núm. 17, p. 80, art. 7, ef. 60 días después de Abril 22, 1988.

**§ 155g. Hostigamiento sexual en el empleo—Concesión o negación de oportunidad o beneficio**

Cuando el patrono conceda oportunidades o beneficios de empleo como resultado de la sumisión de una persona a los acercamientos o requerimientos sexuales del patrono o de sus agentes o sus supervisores, el primero será responsable de hostigamiento sexual en el empleo ante las personas a quienes les negó tal oportunidad o beneficio.

**History.**

—Abril 22, 1988, Núm. 17, p. 80, art. 8, ef. 60 días después de Abril 22, 1988.

**§ 155h. Hostigamiento sexual en el empleo—Por oposición a las prácticas ilegales del patrono**

Un patrono será responsable bajo las disposiciones de las secs. 155 a 155m de este título cuando realice cualquier acto que tenga el resultado de afectar adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo de cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas del patrono que sean contrarias a las disposiciones de las secs. 155 a 155m de este título, o que haya radicado una querrela o demanda, haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista que se inste al amparo de las secs. 155 a 155m de este título.

**History.**

—Abril 22, 1988, Núm. 17, p. 80, art. 9, ef. 60 días después de Abril 22, 1988.

**§ 155i. Hostigamiento sexual en el empleo—Deberes del patrono**

Todo patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y deberá exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y empleados y garantizará que puedan trabajar con seguridad y dignidad. Cumpliendo con la obligación que se le impone al patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, éste deberá tomar las medidas que sean necesarias o convenientes con ese propósito incluyendo, pero sin limitarse, a las siguientes:

(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 bajo las secs. 155 a 155m de este título, al amparo de las secs. 1321 a 1341 de este título, las secs. 146 a 151 de este título y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

**History.**

—Abril 22, 1988, Núm. 17, p. 80, art. 10, ef. 60 días después de Abril 22, 1988.

**HISTORIAL**

**Contrarreferencias.**

Constitución, véase precediendo al Título 1.

**ANOTACIONES**

**1. En general.**

Una corporación es responsable por los daños sufridos por la empleada por hostigamiento sexual del contador, porque la corporación no tomó medidas apropiadas para corregir la situación cuando no despidió al contador. *Albino v. Angel Martínez, Inc.*, 171 D.P.R. 457 (2007).

**§ 155j. Hostigamiento sexual en el empleo— Sanciones**

Toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo, según se define en las secs. 155 a 155m de este título, incurrirá en responsabilidad civil:

(1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o aspirante de empleo; o

(2) por una suma no menor de diez mil dólares (\$10,000) a discreción del tribunal, en aquellos casos en que no se pudieren determinar daños pecuniarios.

En la sentencia que se dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones, el tribunal podrá ordenar al patrono que emplee, promueva o reponga en su empleo al empleado y que cese y desista del acto de que se trate.

**History.**

—Abril 22, 1988, Núm. 17, p. 80, art. 11, ef. 60 días después de Abril 22, 1988; Septiembre 27, 2019, Núm. 146, art. 1.

**HISTORIAL**

**Enmiendas—2019.**

Inciso (2): La ley de 2019 aumentó la sanción de \$3,000 a \$10,000.

**Exposición de motivos.**

**Véase Leyes de Puerto Rico de:**

Septiembre 27, 2019, Núm. 146.

**ANOTACIONES**

**1. En general.**

Empleada, quien sufrió meses de hostigamiento sexual en violación del Título VII de la Ley de Derechos Civiles y las secs. 146, 155 y 1321 de este título, merecía un veredicto de \$333,000 en daños compensatorios puesto que los daños no eran excesivos y la empleada sufría de depresión e insomnio. *Monteagudo v. Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado*, 554 F.3d 164, 2009 U.S. App. LEXIS 1282 (1st Cir. P.R.), cert. denied, 558 U.S. 821, 130 S. Ct. 362, 175 L. Ed. 2d 31, 2009 U.S. LEXIS 6891 (U.S. 2009).

La moción del patrono para un nuevo juicio o para reducir un veredicto excesivo bajo la Fed. R. Civ. P. 59 no tuvo éxito porque el veredicto en el caso de hostigamiento sexual, que fue doblado para las reclamaciones estatales como requerido por la ley de Puerto Rico, era proporcional con los daños compensatorios no-económicos el tribunal había sostenido en otros casos bajo el Título VII y de discrimen en el empleo. *Monteagudo v. Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado*, 554 F.3d 164, 2009 U.S. App. LEXIS 1282 (1st Cir. P.R.), cert. denied, 558 U.S. 821, 130 S. Ct. 362, 175 L. Ed. 2d 31, 2009 U.S. LEXIS 6891 (U.S. 2009).

Una corporación es responsable por los daños causados por hostigamiento sexual igual a una suma al doble del importe de los daños sufridos porque la corporación no tomó medidas apropiadas para corregir la situación. *Albino v. Angel Martínez, Inc.*, 171 D.P.R. 457 (2007).

No se viola la Séptima Enmienda cuando el tribunal de distrito aumentó en doble los daños que el Jurado otorgó sin que se fuera instruido que tal aumento ocurriría a tenor con esta sección. Campos-Orrego v. Rivera, 175 F.3d 89, 1999 U.S. App. LEXIS 9177 (1st Cir. P.R. 1999).

No debe adjudicarse sumariamente una reclamación de daños basada en la pérdida de empleo como consecuencia de hostigamiento sexual. Florencio Rodríguez Melendez v. Supermercado Amigo Inc., 126 D.P.R. 117, 1990 PR Sup. LEXIS 188 (P.R. 1990).

## **2. Aplicación.**

El veredicto al favor de la demandante fue enmendado para que ella recibiera \$1.00 en daños nominales para su reclamación bajo Título VII y recibiera \$1,499,999 para su reclamación estatal, y dicho veredicto fue doblado porque las dos reclamaciones se traslaparon y por tanto ella tenía el derecho de optar por recibir los daños según la ley estatal que le brindada mejor saldo. Rosario-Mendez v. Hewlett Packard Caribe BV, 638 F. Supp. 2d 205, 2009 U.S. Dist. LEXIS 65745 (D.P.R. 2009).

### **§ 155k. Hostigamiento sexual en el empleo—Pago de costas y honorarios de abogado**

La parte que resulte responsable por incurrir en la conducta que se prohíbe bajo las disposiciones de las secs. 155 a 155m de este título deberá satisfacer el pago de honorarios de abogado y las costas del procedimiento que fije el tribunal correspondiente.

#### **History.**

—Abril 22, 1988 Núm. 17, p. 80, art. 12, ef. 60 días después de Abril 22, 1988.

### **§ 155l. Hostigamiento sexual en el empleo—Preponderancia de causa sobre procedimiento administrativo**

A los fines de iniciar los procedimientos judiciales bajo las secs. 155 a 155l de este título no será necesario agotar los remedios administrativos.

#### **History.**

—Abril 22, 1988, Núm. 17, p. 80, art. 13, ef. 60 días después de Abril 22, 1988.

## **ANOTACIONES**

### **1. Convenio.**

Como regla general las partes deben agotar los remedios contractuales antes de acudir a los tribunales, salvo que exista justa causa. Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc., 144 D.P.R. 673 (1998).

Se reconoce como norma general la política pública a favor de arbitraje que emana de un convenio entre las partes; no obstante, existen excepciones al mismo, siendo ésta una por expreso mandato legislativo. Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc., 144 D.P.R. 673 (1998).

De acuerdo al historial legislativo de las secs. 155 et seq. y las disposiciones de la sec. 155l de este título, una empleada no está obligada a agotar los procedimientos de arbitraje establecidos en un convenio colectivo. Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc., 144 D.P.R. 673 (1998).

La intención del legislador al promulgar las secs. 155 et seq. de este título son claras en tanto al establecer que el empleado afectado por un acto de hostigamiento sexual no se vea 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. Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc., 144 D.P.R. 673 (1998).

### **§ 155m. Hostigamiento sexual en el empleo—Prescripción**

El término para presentar una causa de acción basada en las violaciones contenidas en las secs. 155 a 155m de este título será de un año. El término prescriptivo en acciones por hostigamiento sexual en el empleo debe comenzar a decursar cuando se terminan las circunstancias que podrían entorpecer el ejercicio de la acción.

#### **History.**

—Abril 22, 1988, Núm. 17, p. 80, adicionado como art. 14 en Agosto 18, 2002, Núm. 196, art. 1.

## **HISTORIAL**

### **Exposición de motivos.**

**Véase Leyes de Puerto Rico de:**

Agosto 18, 2002, Núm. 196.

## **ANOTACIONES**

### **1. En general.**

El Tribunal Supremo resolvió que en las reclamaciones de hostigamiento sexual por ambiente hostil el término prescriptivo comienza a correr a partir de la fecha en que ocurre el último acto de hostigamiento. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 D.P.R. 656, 2017 PR Sup. LEXIS 41 (P.R. 2017).

El Tribunal Supremo resolvió que la Ley de Represalias cubre dentro de su definición de “empleado” a los empleados transitorios. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 D.P.R. 656, 2017 PR Sup. LEXIS 41 (P.R. 2017).

Los reclamos de la empleada bajo las secs. 155 et seq. de este título no se prescribieron bajo esta sección porque la empleada suspendió la ley de prescripciones en torno a esos reclamos cuando presentó una querrela administrativa porque su querrela contenía “la causa idéntica de acción” como la que posteriormente se presentó en una demanda civil. *Valentin-Almeyda v. Municipality of Aguadilla*, 447 F.3d 85, 2006 U.S. App. LEXIS 11584 (1st Cir. P.R. 2006).

#### **§ 156. Discrimen por orientación sexual o identidad de género—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 el empleo, público o privado. De esta forma, reafirmamos que la dignidad del ser humano es inviolable, y que todas las personas son iguales ante la ley.

Se establece la prohibición particular de que ningún patrono podrá suspender, rehusarse a emplear, despedir o de cualquier otro modo o forma perjudicar en su empleo a una persona por razón de cualquiera de las características protegidas antes mencionadas.

#### **History.**

—Mayo 29, 2013, Núm. 22, art. 1.

#### **HISTORIAL**

#### **Exposición de motivos.**

#### **Véase Leyes de Puerto Rico de:**

Mayo 29, 2013, Núm. 22.

#### **Salvedad.**

El art. 22 de la Ley de Mayo 29, 2013, Núm. 22, dispone: “Si cualquier artículo, inciso, parte, párrafo o cláusula de esta Ley [secs. 156 a 156f de este título] 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.”

#### **§ 156a. Discrimen por orientación sexual o identidad de género—Definiciones**

Para fines de interpretación y aplicación de las secs. 156b a 156f de este título en el ámbito laboral, los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

**(a) 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.

**(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 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).

#### **History.**

—Mayo 29, 2013, Núm. 22, art. 2.

#### **§ 156b. Discrimen por orientación sexual o identidad de género—Reglamentos**

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 las secs. 156 a 156f de este título.

**History.**

—Mayo 29, 2013, Núm. 22, art. 17.

**§ 156c. Discrimen por orientación sexual o identidad de género—Protocolo de cumplimiento**

Se ordena a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) en conjunto con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico a elaborar un protocolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen de todo tipo incluyendo así el que se constituye por orientación sexual o identidad de género, según definido en las secs. 156 a 156f de este título, y el cual será adoptado por todas las agencias gubernamentales y aplicado a todos los patronos en la esfera privada, según dispuesto en las secs. 156 a 156f de este título. Para la elaboración del mismo se consultará a peritos en la materia para su redacción y presentación. La OCALARH y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispondrán de noventa (90) días desde la aprobación de esta Ley para la elaboración de este protocolo.

**History.**

—Mayo 29, 2013, Núm. 22, art. 18.

**§ 156d. Discrimen por orientación sexual o identidad de género—Excepciones y exclusiones**

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 las secs. 156 a 156f de este título no serán aplicables a Iglesias o congregaciones religiosas, organizaciones, sociedades, instituciones, así como a ninguna entidad, corporación con o sin fines de lucro, organización comunitaria de base de fe, institución educativa, ofrecimientos académicos, provisión de servicios o asociación vinculada a una Iglesia o congregación religiosa, y cuyos credos, dogmas o requisitos ocupacionales estén en clara contradicción con los intereses protegidos por las secs. 156 a 156f de este título.

Nada de lo dispuesto en las secs. 156 a 156f de este título 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.

Disponiéndose, que las entidades mencionadas, no podrán negarse a ofrecer servicios a terceros, basados en las razones discriminatorias definidas en las secs. 156 a 156f de este título, en toda aquella actividad que sea financiada o subsidiada, en todo o en parte, con fondos estatales o federales.

**History.**

—Mayo 29, 2013, Núm. 22, art. 19.

**§ 156e. Discrimen por orientación sexual o identidad de género—Cláusula de interpretación**

En caso de incompatibilidad o inconsistencia de alguna disposición de otra ley con las disposiciones y asuntos expresamente contenidos en las secs. 156 a 156f de este título, prevalecerán las disposiciones de esta última.

**History.**

—Mayo 29, 2013, Núm. 22, art. 20.

**§ 156f. Discrimen por orientación sexual o identidad de género—Alcance**

Ninguna disposición de las secs. 156 a 156f de este título tendrá efecto sobre la legislación relativa al matrimonio o a los procedimientos de adopción.

**History.**

—Mayo 29, 2013, Núm. 22, art. 21.