

GOBIERNO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa

1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 136

21 de enero de 2021

Presentado por las señoras *Santiago Negrón y Rivera Lassén* y por los señores *Bernabe y Vargas Vidot*

Referido a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

LEY

Para enmendar el Artículo 1 de la Ley 22-2013, que establece la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo público o privado, con el fin de expandir dicha protección a en cualquier gestión gubernamental, pública o privada; enmendar el inciso (h) del Artículo 3 de la Ley Núm. 167-2003, según enmendada, conocida como “Carta de Derechos del Joven en Puerto Rico”; enmendar el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”; enmendar el inciso (5) de la Sección 2.1 del Artículo 2, el inciso (35) del Artículo 3, el Artículo 6, la Sección 6.3 del Artículo 6 y el apartado (3) del subinciso (a) del inciso (2) de la Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, denominada “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”; enmendar el inciso (d) del Artículo 17 de la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965, según enmendada; enmendar el Artículo 2.042, el Artículo 2.048, el subinciso (3) del inciso (b) del Artículo 2.058, el Artículo 2.085 y el inciso 202 del Artículo 8.001 de la Ley Núm. 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”; enmendar el Artículo 1, el Artículo 1-A, el Artículo 2 y el Artículo 2-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; enmendar el apartado (3) del inciso (f) del Artículo 8 de la Ley Núm. 203-2007, conocida como “Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI”; enmendar la Sección 1 de la Ley Núm. 131 de 13 de mayo de 1943, según enmendada, conocida como “Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico”; enmendar el Artículo 1, el Artículo 2 y el Artículo 5 de la Ley Núm. 61-2011; enmendar el Artículo 180 de la Ley Núm. 146-2012, según enmendada, conocida como “Código Penal de Puerto Rico”; y derogar el Artículo 21 de la Ley 22-2013 a los fines de atemperar la legislación vigente a la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establecida en esta Ley; y para decretar otras disposiciones complementarias.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 22-2013 estableció como política pública del Gobierno de Puerto Rico el repudio contra el discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo público o privado. A pesar del importante paso de avance que representó la aprobación de ese estatuto para los derechos humanos de las comunidades LGBTTIQ+ en el ordenamiento jurídico, nuestra concepción de la dignidad humana –que se encuentra en constante evolución– requiere que no sólo reconozcamos nuestro crecimiento pasado en materia de derechos humanos, sino que retomemos esa agenda legislativa inconclusa.

El estado de derecho actual, por ejemplo, no contempla con especificidad las instancias en que el discrimen es generado a base de la percepción. Resulta medular que esa modalidad de discrimen se prohíba expresamente mediante legislación porque muchos incidentes de discrimen surgen, no porque al que discrimina *le consta* cuál es la orientación sexual o identidad de género de una persona, sino porque al advertir ciertas señales –a través de la vestimenta, lenguaje corporal o entonación, entre otros factores– que no se ajustan a las características heteronormativas, se genera una *percepción* sobre la orientación sexual o identidad de género. Por tal razón, proponemos que a la frase “orientación sexual o identidad de género” le siga la expresión “real o percibida”.

Igualmente, tomamos provisiones con el fin expandir, más allá del entorno laboral, el ámbito de aplicación de la política pública que prohíbe el discrimen a base de orientación sexual e identidad de género, real o percibida. La dignidad humana no puede circunscribirse sólo al espacio de producción económica. Consecuentemente, esta pieza incluye disposiciones que extenderán protecciones contra el discrimen por orientación sexual o identidad de género en lugares públicos, en los negocios, en los medios de transporte y en las viviendas. Además, se armoniza el ordenamiento en general a través de enmiendas sustantivas integradas a la Ley de Derechos Civiles, al Código Penal, al protocolo del Departamento de Justicia, a la Carta de Derechos del Joven y a la Carta de Derechos del Veterano.

El siglo 21 nos llama a la concreción de una igualdad auténtica, a reconceptualizar nuestro entendimiento de la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y de la igual protección de las leyes y –como imperativo moral– a erradicar toda manifestación de marginación y discrimen contra seres humanos por razón de su identidad o sus afectos. A partir de la aprobación de esta Ley, sólo habrá espacio para hermenéuticas que nos acerquen más a la aspiración de un país solidario e inclusivo.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1. - Se enmienda el Artículo 1 de la Ley 22-2013 para que lea como
2 sigue:

3 “Artículo 1.- Declaración de Política Pública

4 Se establece como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico,
5 el repudio al discrimen por orientación sexual o identidad de género **[en el empleo,**
6 **público o privado]**, *real o percibida, en cualquier gestión gubernamental, pública o privada.*

7 De esta forma, reafirmamos que la dignidad del ser humano es inviolable, y que
8 todas las personas son iguales ante la ley.

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

13 Sección 2.- Se enmienda el inciso (h) del Artículo 3 de la Ley Núm. 167-2003,
14 según enmendada, conocida como “Carta de Derechos del Joven en Puerto Rico”,
15 para que lea como sigue:

16 “Artículo 3.- Carta de Derechos- Política Pública

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

6 (a) ...

7 (b) ...

8 (c) ...

9 (d) ...

10 (e) ...

11 (f) ...

12 (g) ...

13 (h) Equidad. Los/las jóvenes tienen derecho a que el Sistema de Justicia de
14 Puerto Rico haga cumplir los derechos **[constitucionales]** *civiles* que les
15 corresponden, garantizando la no tolerancia al discrimen por razón de
16 edad, raza, *orientación sexual, identidad de género, real o percibida*, color y
17 sexo.

18 (i) ...

19 (j) ...

20 (k) ...

21 (l) ...

22 (m) ...

1 (n) ...

2 (o) ...”

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

6 “Artículo 3.- Definiciones

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

10 (a) ...

11 ...

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

20 ...

21 (ff) ...”

1 Sección 4.- Se enmienda el inciso (5) de la Sección 2.1 del Artículo 2 de la Ley
2 Núm. 8-2017, según enmendada, denominada “Ley para la Administración y
3 Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que
4 lea como sigue:

5 “Artículo 2. - Declaración de Política Pública.

6 Sección 2.1. - Contenido.

7 La política pública del Gobierno de Puerto Rico en la Administración de los
8 Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta Ley, es la que a continuación se
9 expresa:

10 (1) ...

11 (2) ...

12 (3) ...

13 (4) ...

14 (5) Que todo empleado dentro del Sistema de Recursos Humanos del
15 Gobierno de Puerto Rico sea seleccionado, adiestrado, ascendido, retenido
16 en su empleo en consideración al mérito, conocimiento y capacidad sin
17 discrimen por razón de raza, sexo, origen, condición social, ideas políticas
18 o religiosas, edad, color, nacimiento, orientación sexual, identidad de
19 género, *real o percibida*, por ser víctima o percibido como víctima de
20 violencia doméstica, agresión sexual, acecho, por ser veterano o por algún
21 impedimento físico o mental.

22 (6) ...

1 ...

2 (15) ...”

3 Sección 5.- Se enmienda el inciso (35) del Artículo 3 de la de la Ley Núm. 8-
4 2017, según enmendada, denominada “Ley para la Administración y Transformación
5 de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

6 “Artículo 3.- Definiciones.

7 Las siguientes palabras y frases tendrán el significado que se expresa a
8 continuación:

9 (1) ...

10 ...

11 (35) Principio de Mérito – significa que todos los empleados públicos serán
12 reclutados, seleccionados, adiestrados, ascendidos, trasladados, descendidos y
13 retenidos en consideración a su capacidad y desempeño de las funciones
14 inherentes al puesto y sin discrimen por razón de raza, color, nacimiento,
15 sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, *real o percibida*, origen,
16 condición social, ni por sus ideales políticos, religiosos, condición de veterano,
17 por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión
18 sexual, acecho, impedimento físico o mental.

19 ...

20 (39) ...”

1 Sección 6.- Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 8-2017, según
2 enmendada, denominada “Ley para la Administración y Transformación de los
3 Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

4 “Artículo 6.- Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público.

5 La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos
6 Humanos del Gobierno de Puerto Rico se asegurará que todas aquellas
7 agencias e instrumentalidades bajo el Gobierno Central ofrezcan a los
8 empleados la oportunidad de competir en los procesos de reclutamiento y
9 selección a toda persona cualificada, en atención a aspectos tales como: logros
10 académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad, habilidades,
11 destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo,
12 nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, *real o percibida*,
13 origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o
14 percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho,
15 condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.”

16 Sección 7.- Se enmienda la Sección 6.3 del Artículo 6 de la Ley Núm. 8-2017,
17 según enmendada, denominada “Ley para la Administración y Transformación de
18 los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

19 “Artículo 6. - Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público.

20 ...

21 Sección 6.1 ...

22 Sección 6.2 ...

1 Sección 6.3 - Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección.

2 Al momento de reclutar personal, el Gobierno como Empleador
3 Único ofrecerá la oportunidad de competir en sus procesos de
4 reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a
5 aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales,
6 conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y
7 sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad,
8 *orientación sexual, identidad de género, real o percibida*, origen o condición
9 social, por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como
10 víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, condición de
11 veterano, ni por impedimento físico o mental. No obstante, mientras
12 exista una situación de crisis fiscal en el Gobierno de Puerto Rico, el
13 reclutamiento interno deberá ser fomentado para llenar las plazas
14 vacantes. De no existir dentro del Gobierno el recurso humano que
15 pueda llevar a cabo las funciones, se procederá al reclutamiento
16 externo.

17 (1) ...

18 (2) ...

19 (3) ...”

20 Sección 8.- Se enmienda el apartado (3) del subinciso (a) del inciso (2) de la

21 Sección 9.1 del Artículo 9 de la de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada,

1 denominada “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos
2 Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

3 “Artículo 9. - Beneficios marginales

4 ...

5 Sección 9.1

6 ...

7 1. ...

8 2. Licencia por enfermedad

9 a. ...

10 1. ...

11 2. ...

12 3. Primera comparecencia de toda parte
13 peticionaria, víctima o querellante en
14 procedimientos administrativos y/o judiciales
15 ante todo Departamento, Agencia, Corporación
16 o Instrumentalidad Pública del Gobierno de
17 Puerto Rico, en casos de peticiones de
18 pensiones alimentarias, violencia doméstica,
19 hostigamiento sexual en el empleo o discrimen
20 por razón de *sexo, orientación sexual o identidad*
21 *de género, real o percibida*. El empleado

1 Sección 10.- Se enmienda el Artículo 2.042 de la Ley Núm. 107-2020, según
2 enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, para que lea como
3 sigue:

4 “Artículo 2.042 – Sistema de Recursos Humanos Municipal

5 Cada municipio establecerá un sistema autónomo para la
6 administración de los recursos humanos municipales.

7 Dicho sistema se regirá por el principio de mérito, de modo que
8 promueva un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de
9 equidad, justicia, eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de
10 raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género,
11 *real o percibida*, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas, ni
12 por ser víctima de violencia doméstica, ni por ser víctima de agresión sexual o
13 acecho, ni por ser veterano(a) de las Fuerzas Armadas, ni tampoco por
14 impedimento físico o mental. Este sistema deberá ser cónsono con las guías
15 que prepare la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos
16 Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) en virtud de la Ley 8-2017,
17 según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y
18 Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”.

19 ...

20 ...

21 ...”

1 Sección 11.- Se enmienda el Artículo 2.048 de la Ley Núm. 107-2020, según
2 enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, para que lea como
3 sigue:

4 “Artículo 2.048 - Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección

5 Todo municipio deberá ofrecer la oportunidad de ocupar puestos de
6 carrera o transitorios a cualquier persona cualificada que interese participar
7 en las funciones públicas del municipio. Esta participación se establecerá en
8 atención al mérito del candidato, sin discrimen por razón de raza, color, sexo,
9 nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, *real o percibida*,
10 origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas.

11 (a) ...

12 ...

13 (e) ...”

14 Sección 12.- Se enmienda el subinciso (3) del inciso (b) del Artículo 2.058 de la
15 Ley Núm. 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de
16 Puerto Rico”, para que lea como sigue:

17 “Artículo 2.058 - Licencias

18 (a) ...

19 (b) ...

20 (1) ...

21 (2) ...

22 (i) ...

1 (ii) ...

2 (3) Primera comparecencia de toda parte peticionada, víctima o
3 querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales
4 ante todo Departamento, Agencia, Corporación o
5 Instrumentalidad Pública del Gobierno de Puerto Rico en
6 casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia
7 doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen
8 por razón de *sexo, orientación sexual o identidad de género, real*
9 *o percibida*. El empleado presentará evidencia expedida por la
10 autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

11 La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta
12 un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar
13 cualquier año natural. El empleado podrá utilizar toda la
14 licencia por enfermedad que tenga acumulada durante
15 cualquier año natural. En casos en que el empleado no tenga
16 suficiente licencia por enfermedad acumulada, la autoridad
17 nominadora podrá anticipar la misma por un lapso
18 razonable, según lo justifiquen las circunstancias y los
19 méritos del caso, hasta un máximo de dieciocho (18) días
20 laborables.

21 No obstante, siempre que la situación fiscal así lo
22 permita, se faculta a los organismos municipales, mediante

1 ordenanza municipal adoptada a esos efectos, a pagar el
2 balance en exceso de los noventa (90) días laborables al
3 finalizar cualquier año natural.

4 ...”

5 Sección 13.- Se enmienda el Artículo 2.085 de la Ley Núm. 107-2020, según
6 enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, para que lea como
7 sigue:

8 “Artículo 2.085 - Prohibición de Discrimen

9 No se podrá establecer, en la implementación u operación de las
10 disposiciones de este Capítulo VII del Libro II, discrimen alguno por motivo
11 de la raza, color, sexo, nacimiento, orientación sexual, identidad de género,
12 *real o percibida*, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas, ni por
13 ser víctima de agresión sexual o acecho, ni por ser veterano(a) de las Fuerzas
14 Armadas, ni tampoco por impedimento físico o mental.”

15 Sección 14.- Se enmienda el inciso 202 del Artículo 8.001 de la Ley Núm. 107-
16 2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, para
17 que lea como sigue:

18 “Artículo 8.001 - Definiciones

19 Los términos utilizados en este Código tendrán los significados que a
20 continuación se expresa, excepto donde el contexto claramente indique otra
21 definición; los términos en singular incluyen el plural y en la acepción
22 masculina se incluye la femenina:

1 1. ...

2 ...

3 202. Principio de Mérito: Se refiere al concepto de que todos los
4 empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en
5 todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por
6 razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni
7 por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, ni por
8 impedimento físico o mental, orientación sexual, identidad de género, *real o*
9 *percibida*, o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

10 ...

11 283. ...”

12 Sección 15.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de
13 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

14 “Artículo 1.- Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo,
15 orientación sexual, identidad de género, *real o percibida*, origen social o
16 nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por
17 ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión
18 sexual o acecho.

19 Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado
20 suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos,
21 categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o
22 rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus

1 empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de
2 oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de
3 edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual,
4 identidad de género, *real o percibida*, origen social o nacional, condición social,
5 afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser
6 percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso del
7 empleado o solicitante de empleo:

8 ...”

9 Sección 16.- Se enmienda el Artículo 1-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de
10 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

11 “Artículo 1-A.- Publicación; anuncios

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

1 religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia
2 doméstica, agresión sexual o acecho, o sin justa causa, por razón de edad.

3 Todo patrono u organización obrera que infrinja cualquiera de las
4 disposiciones de esta sección incurrirá en un delito menos grave (*misdemeanor*)
5 y convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil dólares
6 (\$5,000) o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas
7 penas, a discreción del tribunal.”

8 Sección 17.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de
9 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

10 “Artículo 2.- Discrimen por organización obrera

11 Toda organización obrera que limite, divida o clasifique su matrícula
12 en tal forma que prive o tienda a privar a cualquiera que aspire o tenga
13 derecho a ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de empleo por razón
14 de edad, raza, color, religión, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad
15 de género, *real o percibida*, origen social o nacional, afiliación política, credo
16 político, condición social o por ser víctima o ser percibida como víctima de
17 violencia doméstica, agresión sexual o acecho o por ser militar, ex-militar,
18 servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por
19 ostentar la condición de veterano:

20 (a) ...

21 (1) ...

22 (2) ...

1 (3) ...

2 (b) ...

3 ...”

4 Sección 18.- Se enmienda el Artículo 2-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de
5 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

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

7 Todo patrono u organización obrera o comité conjunto obrero-patronal
8 que controle programas de aprendizaje, de entrenamiento o reentrenamiento,
9 incluyendo programas de entrenamiento en el trabajo, que discrimine contra
10 una persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual,
11 identidad de género, *real o percibida*, origen o condición social, afiliación
12 política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como
13 víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o sin justa causa por
14 edad avanzada o por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las
15 Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de
16 veterano para ser admitido a, o empleado en, cualquier programa de
17 aprendizaje u otro entrenamiento,

18 (a) Incurrirá en responsabilidad civil:

19 (1) ...

20 (2) ...

21 (3) ...

22 (b) ...

1 ...”

2 Sección 19.- Se enmienda el apartado (3) del inciso (f) del Artículo 8 de la Ley
3 Núm. 203-2007, conocida como “Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del
4 Siglo XXI”, para que lea como sigue:

5 “ Artículo 8.- Creación de la Junta Asesora

6 (a)...

7 ...

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

9 (1) ...

10 (2) ...

11 (3) Proveer asesoramiento o consultaría al Procurador, tanto *motu*
12 *proprio* como cuando le sea solicitado, en diversas materias, pero sin
13 necesariamente limitarse a ellas, tales como: discriminación contra veteranos
14 en los empleos o estudios por causas tales como edad, raza, credo,
15 sexo, color, origen, *orientación sexual, identidad de género, real o percibida*,
16 condición social, afiliación política o lesiones de origen militar u otros;
17 derechos adquiridos, reposición en empleos, preferencias negativas o
18 positivas, ofrecimientos justos y equitativos de exámenes, derechos
19 relacionados con instrucción, hospitalización, contribuciones, arbitrios
20 e impuestos, acreditación de tiempo servido en las Fuerzas Armadas
21 para fines de retiro, pensiones por años de servicios, pagos por
22 defunción, derechos de los herederos, exenciones a veteranos lisiados,

1 evaluación de los servicios que ofrece la Administración de Veteranos,
2 incluyendo la clasificación y origen de las enfermedades, evaluación de
3 los servicios médico-hospitalarios y psiquiátricos que ofrecen las
4 instituciones públicas o privadas, adquisición de automóviles para
5 lisiados, la expedición de tablillas con distintivos para veteranos, uso
6 de los excedentes de guerra, certificados expedidos por agencias
7 gubernamentales, problemas gubernamentales que confrontan los
8 veteranos en torno a educación, trabajo, vivienda y legislación
9 necesaria.

10 (4) ...”

11 Sección 20.- Se enmienda la Sección 1 de la Ley Núm. 131 de 13 de mayo de
12 1943, según enmendada, conocida como “Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico”,
13 para que lea como sigue:

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

16 (a) En Puerto Rico no se negará a persona alguna acceso, servicio e igual
17 tratamiento en los sitios y negocios públicos y en los medios de
18 transporte por cuestiones políticas, religiosas, de raza, color, sexo,
19 *orientación sexual, identidad de género, real o percibida*, o por cualquiera
20 otra razón no aplicable a todas las personas en general.

21 (b) Será ilegal la publicación, circulación o distribución de toda orden,
22 aviso o anuncio tendiente a impedir, prohibir o desalentar el

1 patrocínio de, o la concurrencia a los sitios y negocios públicos y los
2 medios de transporte, por cuestiones políticas, religiosas, raza,
3 *orientación sexual, identidad de género, real o percibida*, color o sexo.

4 (c) Ninguna persona que posea el derecho de vender, arrendar o
5 subarrendar una vivienda, podrá negarse a conceder una opción de
6 venta, a vender, arrendar o subarrendar dicha vivienda a cualquier
7 otra persona o grupo de personas por cuestiones políticas, religiosas,
8 de raza, *orientación sexual, identidad de género, real o percibida*, color o
9 sexo.

10 (d) Será ilegal la publicación o circulación de anuncios, avisos o
11 cualesquiera otras formas de difusión, estableciendo limitaciones o
12 requisitos en cuanto a afiliación política, ideas religiosas, o en cuanto a
13 raza, color, *orientación sexual, identidad de género, real o percibida*, o sexo
14 como condición para la adquisición de viviendas, o para la concesión
15 de préstamos para la construcción de viviendas.

16 (e) Ninguna persona natural o jurídica que se dedique a conceder
17 préstamos para la construcción de viviendas podrá negarse a prestar
18 dicho servicio a cualquier otra persona o grupo de personas por
19 cuestiones políticas, religiosas, de raza, color, *orientación sexual,*
20 *identidad de género, real o percibida*, o sexo.”

21 Sección 21.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 61-2011, para que lea
22 como sigue:

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

5 Sección 22. Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 61-2011, para que lea
6 como sigue:

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

8 (a) El compromiso del **[Gobierno]** *Estado Libre Asociado* de Puerto Rico de
9 prevenir y no tolerar el acoso sexual, *el discrimen por orientación sexual,*
10 *identidad de género, real o percibida,* y el acoso por razón de género en el
11 empleo.

12 (b) Instruir a todo el personal sobre su deber de respetar la dignidad de las
13 personas y su derecho a la intimidad, así como a la igualdad de trato entre
14 hombres y mujeres, *indistintamente de su orientación sexual o identidad de*
15 *género, real o percibida.*

16 (c) Garantizar un tratamiento confidencial a las denuncias de actos que
17 pudieran ser constitutivos de acoso sexual, *discrimen por orientación sexual,*
18 *identidad de género, real o percibida,* o de acoso por razón de género, sin
19 perjuicio de lo establecido en la normativa del proceso disciplinario.

20 (d) Nombrar funcionarios responsables de atender las quejas o denuncias
21 relacionadas con el acoso sexual, *el discrimen por orientación sexual o por*
22 *identidad de género, real o percibida,* y el acoso por razón de género.”

1 Sección 23.- Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 61-2011, para que lea
2 como sigue:

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

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

14 Sección 24.- Se enmienda el Artículo 180 de la Ley Núm. 146-2012, según
15 enmendada, conocida como “Código Penal de Puerto Rico”, para que lea como
16 sigue:

17 “Artículo 180.- Discriminaciones ilegales.

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

1 (a)...

2 (b)...

3 (c)...

4 (d)..."

5 Sección 25. – Se deroga el Artículo 21 de la Ley 22-2013.

6 Sección 25.- Cláusula de Separabilidad.

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

13 Sección 26.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su
14 aprobación.