

Ley Antidiscrimen de Puerto Rico

Ley Núm. 100 de 30 de Junio de 1959, según enmendada

(Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:

Ley Núm. 84 de 14 de Junio de 1960

Ley Núm. 50 de 30 de Mayo de 1972

Ley Núm. 58 de 22 Junio de 1975

Ley Núm. 37 de 7 de Junio de 1977

Ley Núm. 67 de 3 de Junio de 1983

Ley Núm. 22 de 23 de Mayo de 1984

Ley Núm. 32 de 8 de Diciembre de 1990

Ley Núm. 10 de 31 de Mayo de 1991

Ley Núm. 116 de 20 de Diciembre de 1991

[Ley Núm. 121 de 13 de Septiembre de 1997](#)

[Ley Núm. 331 de 2 de Septiembre de 2000](#)

[Ley Núm. 271 de 17 de Diciembre de 2006](#)

[Ley Núm. 250 de 13 de Agosto de 2008](#)

[Ley Núm. 232 de 13 de Septiembre de 2012](#)

[Ley Núm. 22 de 29 de Mayo de 2013](#)

[Ley Núm. 104 de 23 de Julio de 2014](#)

[Ley Núm. 4 de 26 de Enero de 2017\)](#)

Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, 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.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El creciente desarrollo industrial y progreso económico que Puerto Rico ha logrado durante los últimos años hace necesario que su Gobierno preste atención, y, si pareciere aconsejable, se anticipe, a los problemas que de acuerdo con la experiencia obtenida en otros pueblos más intensamente desarrollados en el orden industrial tal desarrollo conlleva.

Uno de estos problemas lo constituye la práctica, que ya comienza a observarse en Puerto Rico, de discriminar en el empleo de personas por razones de edad exclusivamente.

Esta práctica, de generalizarse, como ha ocurrido en otras sociedades, tendría graves consecuencias en el orden social, y privaría a nuestra economía, de una fuente de empleos imprescindible para el futuro crecimiento de la actividad industrial puertorriqueña.

Estadísticas recopiladas en los Estados Unidos demuestran que al presente restricciones relacionadas con la edad del empleado están siendo aplicadas por los patronos en relación con el 58% de los empleos, y que, mientras 40% de las personas que solicitan empleos han cumplido 45 años de edad, tan sólo 22% de las personas aceptadas para empleo son mayores de esa edad. Estas

estadísticas demuestran claramente la magnitud que puede alcanzar tal problema en Puerto Rico de no anticiparse el Gobierno a aplicarle las medidas correctivas necesarias.

Se hace asimismo imperativo legislar para dar una eficaz protección a los trabajadores contra discrimenes por razón de raza, color, religión, sexo, origen o condición social de los empleados o aspirantes a empleo.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1. — Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o 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. (29 L.P.R.A. § 146)

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 este Artículo 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.

Artículo 1A. — Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, 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—Publicación; anuncios. (29 L.P.R.A. § 146a)

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 acoso, 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 acoso, 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 este Artículo, 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.

Artículo 2. — Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social afiliación política, o 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—Discrimen por organización obrera. (29 L.P.R.A. § 147)

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 este Artículo, podrá ordenar además a la organización obrera que cese y desista del acto de que se trate.

Artículo 2A. — Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o 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, 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 programas de aprendizaje, entrenamiento o reentrenamiento. (29 L.P.R.A. § 147a)

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.

Artículo 3. — Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, 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—Presunciones. (29 L.P.R.A. § 148)

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.

Artículo 3A. — Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso—Récords e informes. (29 L.P.R.A. § 148a)

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 esta ley, 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 esta ley 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 esta ley, 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 este Artículo 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.

Artículo 4. — Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso—Cumplimiento. (29 L.P.R.A. § 149)

El Tribunal de Primera Instancia y el Tribunal de Distrito tendrán jurisdicción original concurrente en los casos que surgieren bajo esta ley. 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 [*Nota: Actual Ley Núm. 2 de 17 de Octubre de 1961, según enmendada (32 L.P.R.A. §§ 3118 et seq.*].

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 esta ley. 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 esta ley.

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.

Artículo 5. — Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso—Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Secretario, deberes. (29 L.P.R.A. § 150)

Se impone al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos el deber de velar por el cumplimiento de esta ley.

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 esta ley, y
- (b) sin limitar la generalidad de lo antes expresado, para definir términos o vocablos usados en esta ley. 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 esta ley 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 esta ley 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 la presente 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 esta ley; 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 la presente 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 esta ley 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 esta ley.

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 esta ley.

Artículo 5A. — Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho—Publicidad de compendio. (29 L.P.R.A. § 150a)

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 esta ley y de su reglamento.

Todo patrono u organización obrera que infrinja cualesquiera de las disposiciones de este Artículo 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.

Artículo 6. — Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, 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—Definiciones. (29 L.P.R.A. § 151)

Los siguientes términos, según se emplean en esta ley, 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) **“Patrón”** 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](#), pero incluirá también a los oficiales, directores o representantes de la organización obrera.

(4) **“Acoso”** Significa la conducta tipificada en la [Ley Núm. 284 de 21 de agosto de 1999, según enmendada](#) por la [Ley Núm. 376 de 16 de septiembre de 2004](#).

(5) **“Agresión sexual”** Significa la conducta tipificada en el Artículo 142 del Código Penal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2004 [Nota: Actual Artículo 130 de la [Ley 146-2012, según enmendada](#), “Código Penal de Puerto Rico” (33 L.P.R.A. §§ 5001 et seq.)].

(6) **“Violencia doméstica”** Significa la conducta tipificada en la [Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada](#).

(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) [Nota:[18 USC § 249](#)].

(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 esta Ley. 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 la [Ley Núm. 203-2007, según enmendada, mejor conocida como “Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI”](#).

Artículo 7. — Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

Nota. Este documento fue compilado por personal de la [Oficina de Gerencia y Presupuesto](#) del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, como un medio de alertar a los usuarios de nuestra Biblioteca de las últimas enmiendas aprobadas para esta Ley. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores inadvertidos. En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley y a la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas L.P.R.A.. Las anotaciones en letra cursiva y entre corchetes añadidas al texto, no forman parte de la Ley; las mismas solo se incluyen para el caso en que alguna ley fue derogada y ha sido sustituida por otra que está vigente. Los enlaces al Internet solo se dirigen a fuentes gubernamentales. Los enlaces a las leyes enmendatorias pertenecen a la página web de la [Oficina de Servicios Legislativos](#) de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Los enlaces a las leyes federales pertenecen a la página web de la [US Government Publishing Office GPO](#) de los Estados Unidos de Norteamérica.
Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

⇒ ⇒ ⇒ Verifique en la [Biblioteca Virtual de OGP](#) la [Última Copia Revisada](#) (Rev.) para esta compilación.