



EL DISCRIMEN ES ILEGAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

UNIDAD ANTIDISCRIM EN
www.trabajo.pr.gov

Discrimen por razón de edad, raza color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, matrimonio, 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 Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano.

La Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 L.P.R.A. Sec 146 et. seq. dispone para la protección a los (as) empleados (as) y aspirantes a empleo contra actos discriminatorios por parte de los patronos, de las organizaciones obreras o de los comités conjuntos obrero-patronales que controlan programas de aprendizaje y adiestramiento. Prohíbe el discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, orientación sexual e identidad de género o por motivo de 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 del empleado o solicitante de empleo; despidas suspenda o discrimine contra un(a) empleado(a) suyo(a) con relación al sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categoría, condiciones o privilegios de forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecte su estatus como empleado(a), publique, circule o permita que se publiquen o circulen anuncios, avisos, o cualquiera otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas las personas por igual; limite o excluya a una persona a que sea admitida, o empleada en cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento.



PERSONAS CON IMPEDIMENTOS:

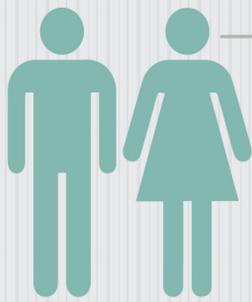
LEY 44 DEL 2 DE JULIO DE 1985

La Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, según enmendada por la Ley 53 del 30 de agosto de 1992, L.P.R.A. Sec. 501 et seq., faculta al (a) Secretario(a) del Trabajo para velar por el cumplimiento de esta Ley en lo concerniente a empleo.

Prohíbe el discrimen contra personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales en instituciones que reciban o no fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en actividades como reclutar, ascender, suspender o despedir; en salario, adiestramiento, beneficios y otros aspectos del empleo.

ACCIÓN PREVENTIVA:

En virtud de la facultad que le confieren las leyes que administra, el (a) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos o el (a) Director(a) de la Unidad Antidiscrimen, en su representación desalentarán el discrimen en el empleo mediante planes de acción preventiva, y podrán "motu proprio", sin que medie querrela, ordenar investigaciones a tenor con lo que dispone la Ley Núm. 100, supra.



EMBARAZO

La Unidad Antidiscrimen también administra, entre otras, la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, según enmendada, 29 L.P.R.A. Sec. 467 et. seq. En términos generales, esta Ley dispone como sigue:

- Las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después; a sueldo completo.
- La empleada podrá optar por tomar la licencia hasta solo (1) semana antes del alumbramiento y siete (7) después, o podrá optar por regresar al trabajo después de dos (2) semanas de descanso postnatal. De elegir una de estas opciones, deberá presentar evidencia médica de que está en condiciones de trabajar.
- Los abortos y los partos prematuros están cubiertos por la Ley.
- El patrono no podrá despedir, sin justa causa, a una mujer embarazada. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento en el trabajo.
- Todo patrono que despida, suspenda, reduzca el salario o discrimine en cualquier forma contra una trabajadora por razón de merma en su producción o rehúse restituirla luego del alumbramiento, incurrirá en responsabilidad civil por el doble de los daños causados o entre \$1,000 y \$5,000. La empleada además tendrá derecho a reposición.
- Por violación a las disposiciones de esta Ley, el patrono incurrirá en delito menos grave.
- Se conceden los beneficios de la licencia cuando se adopta un(a) menor de cinco (5) años de edad no-matrimonial en una institución escolar.

LACTANCIA

La Ley Núm. 427 del 16 de diciembre de 2000, "Ley para Reglamentar el Periodo de Lactancia o Extracción de Leche Materna", según enmendada, otorga un periodo de lactancia o extracción de leche materna a empleadas tanto en la empresa privada como en el gobierno. Para aquellas empleadas con jornada laboral a tiempo completo, el periodo de lactancia, o extracción de leche materna, será de una hora y puede ser distribuido en dos periodos de treinta (30) minutos o tres periodos de veinte (20) minutos. En el caso de aquellas empleadas con jornada laboral a tiempo parcial y su jornada de trabajo sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo de lactancia o extracción de leche materna será de treinta (30) minutos por cada cuatro (4) horas de trabajo. El lugar habilitado para esos propósitos deberá ser privado, seguro e higiénico. Además, el lugar deberá contar con ventilación apropiada y tomas de energía eléctrica. El patrono que niegue los beneficios otorgados por la mencionada Ley podrá ser multado por los daños que sufra la empleada por una suma igual a: (1) tres veces el salario que devenga la empleada por cada día que se le negó el periodo para lactar o extraerse la leche, o (2) una cantidad no menor de tres mil (3,000) dólares, lo que sea mayor.



DISCRIMEN POR SEXO

La intención de la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, 29 L.P.R.A. Sec. 1321 et seq. es garantizar la igualdad de derecho al empleo, tanto del hombre como de la mujer, prohibiendo las actuaciones de discrimen, fijando responsabilidades e imponiendo penalidades a patronos privados, públicos, uniones obreras, comités conjuntos obreros - patronales a agencias de empleo.

La definición de: "por razón de sexo" incluye, pero no se limita a embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas y las mujeres afectadas por estas razones recibirán igual trato para todo propósito relacionado con su empleo.



HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, 29 L.P.R.A. Sec. 155 et seq., fue creada con el fin específico de proteger a los(as) empleados(as) aspirantes de empleo contra el hostigamiento sexual en el empleo y las disposiciones de la misma aplican tanto a patronos privados como gobierno.

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento, solicitud de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
- 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 afecta a esa persona.
- 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.

El patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación. Patrono deberá:

- Expresar claramente a sus supervisores(as) y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.
- Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que les confieren las leyes que prohíben el hostigamiento sexual.
- Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querrelas de hostigamiento sexual. Cuando se traiga a la atención del patrono cualquier situación de hostigamiento sexual, este deberá realizar inmediatamente una investigación.

Si entiende que está siendo discriminado(a), no pase por alto el hostigamiento sexual del que se puede estar siendo objeto. Debe hacer anotaciones de los incidentes de hostigamiento sexual para su uso personal. Estas anotaciones deben incluir: nombre de los testigos, fecha y lugar en que se llevó a cabo el(los) acto(s) de hostigamiento.

Plantee la situación de hostigamiento ante la atención de su supervisor(a). Si su supervisor(a) es el (la) hostigador(a), presente la situación a otra persona con autoridad en la compañía. El patrono no podrá tomar represalias por participar en un proceso de investigación o por oponerse a prácticas discriminatorias. Al llevar su problema de hostigamiento a la atención del patrono, es responsabilidad de éste tomar la acción necesaria para corregir el problema.

RÉCORDS:

Se le requiere a todo patrono, organización laboral o comité conjunto obrero-patronal que mantengan records apropiados sobre sus prácticas de reclutamiento, programas de aprendizaje, planes de ascenso o cualquier otra práctica de empleo. Estos records e informes deberán estar disponibles para examen por funcionarios(as) del Departamento. A esos fines, deberán conservarse por un término no menor de dos (2) años.

REGLAMENTO GENERAL DE LA UNIDAD ANTIDISCRIMEN

El Reglamento General de la Unidad Antidiscrimen, Núm. 623 del 21 de noviembre de 2000, dispone:

QUERELLAS:

- Cualquier persona que entienda o tenga conocimiento personal de que se ha discriminado contra uno(a) o más trabajadores(as), a uno(a) o varios(as) aspirantes a empleo, a tenor con la Ley Núm. 100, Ley Núm. 69, Ley Núm. 17, Ley Núm. 3 y Ley Núm. 44, puede presentar una querrela ante la Unidad Antidiscrimen dentro del año siguiente desde que conoce o debió conocer de la alegada acción discriminatoria.
- Como agencia delegada de la agencia federal "Equal Employment Opportunity Commission" la Unidad Antidiscrimen recibe reclamaciones bajo otras disposiciones de las leyes federales que prohíben el discrimen en el empleo y que establecen términos jurisdiccionales más cortos para presentar una querrela.
- Puede radicar su querrela en persona o por correo.
- En vista del interés público que revisten las leyes que administramos, la querrela radicada no podrá ser retirada o desistida por el (la) querellante sin la previa autorización escrita del (de la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos o del (de la) funcionario(a) en quien éste(a) delegue.
- Una vez radicada la querrela, se notifica al (a) querellado(a). Se invita al proceso alternativo de solución de conflictos, mediación.
- De no llegarse a un acuerdo satisfactorio entre las partes durante este proceso, se continuará con la investigación. Usualmente se citan a las partes para una conferencia de descubrimiento de evidencia.
- El (la) funcionario(a) a cargo de la investigación actuará a nombre y en representación del (de la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos, con toda la facultad conferida al (a) la Secretario(a) en la Ley Núm. 100. Será obligatoria, bajo apercibimiento de desacato, la comparecencia de testigos y la presentación de cualquier información requerida por el (la) investigador(a) dentro de un término razonable que no excederá de 15 días, una vez ésta fuese solicitada.
- Si se determina que la querrela carece de méritos se expedirá un Aviso de Determinación de No Causa Probable de Discriminación y se notificará a las partes. El (la) querellante será notificado(a) de su derecho a pedir reconsideración al (a) la Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos de tal determinación.
- Si se determina que el (la) querellado(a) ha incurrido o está incurriendo en una o varias prácticas discriminatorias, se expedirá un Aviso de Determinación de Causa Probable y la Unidad comenzará sus esfuerzos de conciliación. Si no se llega a un acuerdo, se considerará el caso para litigarse en los tribunales de Puerto Rico en representación del (de la) querellante.

Oficina Central Hato Rey
431 Ave. Ponce de León,
Piso 11 Edificio National Plaza
Hato Rey, P.R. 00917
[t] 787-625-3137 Ext. 3259/ 3232
787-754-5293 787-754-2108 [f] 787-763-3000

Mayagüez
Edificio Villa Capitán II
Tercer Piso, 828 Ave. Hostos
Suite #301 Mayagüez, P.R. 00682-1536
[t] 787-833-4110 787-787-833-4150
[f] 787-833-4131

Ponce
Ave. Santiago de los Caballeros
#60 Calle Puerto Viejo, Sector Playita
Ponce, P.R. 00718-8110
[t] 787-284-2028 [f] 787-290-2090

Humacao
Centro Gubernamental
45 Calle Cruz Ortíz Stella, Norte
Suite #13 Humacao P.R. 00791-3751
[t] 787-285-5071 [f] 787-285-5076