



# GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y  
Recursos Humanos

**LEY:** Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, conocida como ***“Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo”***

**REGLAMENTO:** [Reglamento Núm. 6236 de 21 de noviembre de 2000, “Reglamento General de la Unidad Antidiscrimen”](#)

## **Artículo 1. Declaración de principios (29 L.P.R.A. § 1321)**

Esta Asamblea Legislativa resuelve y declara que los valores de igualdad y libertad expresados en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico constituyen la piedra angular de la sociedad puertorriqueña. Es nuestro deber velar por el estricto cumplimiento de la garantía constitucional que tienen todas las personas para que no se les discrimine por razón de su sexo. Reconocemos que la mujer puertorriqueña constituye la mitad de la fuerza trabajadora, así como también la mayoría de las personas desempleadas son mujeres. La entrada de la mujer a la fuerza trabajadora, arrastró también la división de trabajo de acuerdo al sexo. Esta segregación en el empleo continúa, a pesar de las disposiciones constitucionales y legales que las prohíben. Existe, además, una sub-utilización en relación a la preparación académica de la mujer, y diferencia en niveles de salario entre sexos. La intención de esta Ley es garantizar la igualdad de derecho al empleo tanto del hombre como de la mujer, prohibiendo las actuaciones de los que promueven el discrimen, fijando responsabilidades e imponiendo penalidades.

## **Artículo 2. Definiciones (29 L.P.R.A. § 1322)**

Los siguientes términos, para propósitos de esta Ley y salvo cuando resultaren manifiestamente incompatibles con los fines de ésta significarán:

- (1) *Persona*. —Incluye a persona natural o jurídica; a uno o más individuos, sociedades, asociaciones, corporaciones, representantes legales, fideicomisarios, síndicos, gobiernos, agencias del Gobierno, subdivisiones políticas, uniones obreras, organizaciones no incorporadas.
- (2) *Patrono*. —Incluye a toda persona natural o jurídica que emplee obreros, trabajadores o empleados, y al jefe, funcionario, agente, oficial, gestor, administrador, superintendente, capataz, mayordomo o representante de dicha persona natural o jurídica.

- (3) *Empleado*. —El término "empleado" incluirá a cualquier empleado, y no se limitará a los empleados de un patrono particular, a menos que se exprese explícitamente lo contrario, e incluirá a cualquier individuo cuyo trabajo haya cesado como consecuencia de, o debido a cualquier práctica ilegal de trabajo según se define en esta Ley.
- (4) *Organización obrera*. —Significa una organización de cualquier clase o cualquier agencia o comisión de representación de empleados o cualquier grupo de empleados, actuando concertadamente o plan en el cual participen los empleados y que exista con el fin, en todo o en parte, de tratar con un patrono con respecto a querellas, disputas, salarios, clasificaciones de sueldos, horas de trabajo u otras condiciones de empleo y cualquier conferencia, comisión general, junta o directiva de un sistema, o consejo conjunto dedicado a lo mismo que sea subordinado a una organización laboral nacional o internacional.
- (5) *Por razón de sexo*. — Incluye, pero no se limita, debido a o en base de embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas; y las mujeres afectadas por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas recibirán igual trato para todo propósito relacionado con su empleo, incluyendo el recibir beneficios bajo los programas de beneficios marginales, como otras personas que no estén afectadas del mismo modo, pero que sean similares en su habilidad o inhabilidad para trabajar.
- (6) *Beneficios marginales*. —Incluye seguro médico, hospitalario, de accidente y de vida; beneficios de retiro, planes de participación en las utilidades y de bonos; licencias; y cual[es]quiera otros términos, condiciones o privilegios de empleo.
- (7) *Requisito ocupacional bona fide*. —Un requisito relacionado con el empleo para determinar la capacidad de la persona para realizar el trabajo.

### **Artículo 3. Prácticas ilegales de empleo—Patronos (29 L.P.R.A. § 1323)**

Será práctica ilegal de empleo el que un patrono:

- (1) Cuando por razón de su sexo, suspenda, rehúse emplear o despida cualquier persona, o que de cualquier otra forma discrimine contra una persona, con respecto a su compensación, términos o condiciones de empleo.
- (2) Cuando por razón de su sexo limite, divida o clasifique sus empleados o a las personas que soliciten para un empleo, en cualquier forma que la pueda privar o tienda a privar a esa persona de una oportunidad de empleo o que de cualquier otra forma le pueda afectar adversamente su condición como empleado.

**Artículo 4. Prácticas ilegales de empleo—Agencias de empleo** (29 L.P.R.A. § 1324)

- (a) Será práctica ilegal de empleo el que una agencia de empleos, suspenda, clasifique, recomiende o rehúse referir para trabajo, o de cualquier otra forma discrimine contra cualquier individuo por razón de su sexo.
- (b) Las agencias de empleo que tratan exclusivamente con un sexo están incurriendo en una práctica ilegal de empleo, excepto que dichas agencias limiten sus servicios a proveer candidatos para empleos particulares en que el sexo es un requisito ocupacional *bona fide*.
- (c) Una agencia de empleo que reciba una orden de empleo que contenga una clasificación ilegal por razón de sexo compartirá la responsabilidad con el patrono que coloca la orden de empleo, si la agencia sufre la orden a sabiendas de que la especificación de sexo, no está basada en un requisito ocupacional *bona fide*. Sin embargo, no se considerará que una agencia de empleo ha violado esta Ley, independientemente de la determinación con relación al patrono, si la agencia no tenía modo de saber que la alegación de requisito ocupacional *bona fide* del patrono no tenía valor y la agencia prepara y mantiene un expediente de cada patrono con todas sus órdenes que esté disponible para revisión por parte interesada. Dicho expediente incluirá el nombre del patrono, la descripción del empleo y la base para la alegación del patrono de que el sexo constituye un requisito ocupacional *bona fide*. Estos expedientes deberán ser conservados por un período mínimo de dos (2) años y en aquellos casos en que se inicie una acción judicial, los expedientes deberán mantenerse hasta tanto se emita una sentencia final y firme en el caso.
- (d) Será responsabilidad de las agencias de empleo mantenerse informadas de la legislación y decisiones administrativas o judiciales en cuanto a discrimen por razón de sexo.

**Artículo 5. Prácticas ilegales de empleo—Organizaciones obreras** (29 L.P.R.A. § 1325)

Será práctica ilegal de empleo el que una organización obrera por razón de su sexo:

- (1) Excluya o expulse de su matrícula, o que de cualquier otra forma discrimine contra cualquier persona.
- (2) Limite, divida o clasifique sus miembros o a cualesquiera aspirantes a ser miembros de su matrícula.
- (3) Clasifique, suspenda o rehúse recomendar para empleo a cualquier persona.

- (4) De cualquier forma prive o tienda a privar a una persona de sus oportunidades de empleo; o limite dichas oportunidades de empleo o de cualquier otra forma afecte adversamente la condición de esa persona como empleado o aspirante de empleo.
- (5) Induzca o intente inducir a un patrono a discriminar contra una persona en franca violación a esta Ley.

**Artículo 6. Prácticas ilegales de empleo—Programas de aprendizaje, adiestramiento o readiestramiento (29 L.P.R.A. § 1326)**

Será práctica ilegal de trabajo el que un patrono, organización obrera o comité conjunto obrero-patronal que controle programas de aprendizaje, de adiestramiento o re-adiestramiento, incluyendo programas de adiestramiento en el trabajo discrimine contra cualquier persona por razón de su sexo.

**Artículo 7. Prácticas ilegales de empleo—Actos no incluidos como tales (29 L.P.R.A. § 1327)**

No obstante las disposiciones de esta Ley no se considera práctica ilegal de empleo:

- (a) El que un patrono contrate o reclute empleados; el que una agencia de empleos clasifique o refiera para empleo cualquier persona; el que una organización obrera clasifique sus miembros o clasifique o refiera para empleo cualquier persona; el que un patrono, organización obrera, comité conjunto obrero-patronal que controle programas de aprendizaje, de adiestramiento o re-adiestramiento admita o reclute cualquier persona en cualquiera de dichos programas basándose en su sexo, en aquellas circunstancias en que el sexo de la persona sea un requisito ocupacional *bona fide* razonablemente necesario para la operación normal de dicha empresa o negocio en particular.
- (b) El que un patrono aplique diferentes tipos de compensación, o diferentes términos, condiciones o privilegios en el empleo como resultado de un sistema *bona fide* de mérito o antigüedad o de un sistema que mide las ganancias en términos de cantidad o calidad de la producción o a empleados que trabajan en diferentes posiciones, siempre y cuando dichas diferencias no sean el resultado de la intención de discriminar por razón del sexo.
- (c) El que un patrono actúe de acuerdo a los resultados de un examen de habilidad profesional, siempre y cuando el examen, su administración y la acción que se tome respecto al mismo no estuviese diseñada o fuere usada para discriminar por razón del sexo de la persona.

**Artículo 8. Prácticas ilegales de empleo—Requisito ocupacional *bona fide*; interpretación (29 L.P.R.A. § 1328)**

La excepción a la clasificación de empleo por razón de sexo basándose en el término "requisito ocupacional *bona fide*", según se define en esta Ley, deberá ser interpretada restrictivamente.

A estos fines las siguientes situaciones, sin constituir una limitación, no justifican la aplicación de la excepción de requisitos ocupacionales *bona fide*:

- (a) Negarse a emplear a una mujer por razón de su sexo, basándose en presunciones de las características de empleo comparativas de las mujeres en general.
- (b) Negarse a colocar una persona utilizando caracterizaciones estereotipadas de los sexos. El principio de no discriminación requiere que se consideren a los individuos sobre la base de las capacidades individuales y no sobre la base de cualquier característica que corrientemente se atribuye al grupo.
- (c) Negarse a colocar una persona debido a las preferencias de los compañeros de trabajo, el patrono o los clientes.

Se considerará el sexo como un requisito ocupacional *bona fide* donde sea necesario con el propósito de autenticidad o legitimidad.

**Artículo 9. Prácticas ilegales de empleo—Políticas de clasificación arbitraria de empleos (29 L.P.R.A. § 1329)**

- (a) El inciso (b) del Artículo 7 de esta Ley dispone que se podrán establecer sistemas de mérito o de antigüedad y hacer clasificaciones por razón de sexo si éste fuera un "requisito ocupacional *bona fide*" para dicho empleo en particular. A estos fines consideramos que son ilegales las políticas de empleo que arbitrariamente clasifiquen los empleos para que:
  - (1) Se prohíba que una mujer solicite un empleo clasificado como "para hombres", o un empleo en la línea de progreso para "hombres" y viceversa.
  - (2) Se prohíba que un hombre que va a ser suspendido desplace a una mujer con menos antigüedad en una lista de antigüedad "para mujeres" y vice-versa.
- (b) Un sistema de antigüedad o sistema de mérito que haga una distinción entre trabajos "livianos y pesados" constituye una práctica ilegal de empleo si funciona como una forma disfrazada de clasificación por sexo; o establece obstáculos irrazonables al

progreso de miembros de cualquier sexo para empleos que miembros de dicho sexo podrían razonablemente realizar.

**Artículo 10. Prácticas ilegales de empleo—Reglamentos internos** (29 L.P.R.A. § 1330)

Cualquier regla o reglamento de un patrono que prohíba o limite el empleo de mujeres casadas y que no sea aplicable a hombres casados es un discrimen por razón de sexo, prohibido por esta Ley.

El sexo como un requisito ocupacional *bona fide*, debe ser justificado en términos de los requisitos del trabajo en específico y no basado en principios generales como la deseabilidad de distribuir el empleo.

**Artículo 11. Prácticas ilegales de empleo—Anuncios** (29 L.P.R.A. § 1331)

Constituirá una violación a esta Ley el que en un anuncio o aviso de oportunidad de empleo se indique una preferencia, limitación, especificación o discrimen por razón de sexo; con excepción de que el sexo sea un "requisito ocupacional *bona fide*" según se define en esta Ley para el trabajo específico indicado.

El colocar un anuncio en las columnas clasificadas por los editores basado en el sexo, como las columnas "Hombres" o "Mujeres", se considerará como una expresión de preferencia, limitación, especificación o discrimen por razón de sexo.

**Artículo 12. Prácticas ilegales de empleo—Entrevistas** (29 L.P.R.A. § 1332)

Cualquier pregunta realizada antes de emplear a una persona en relación con un empleo futuro que directa o indirectamente exprese cualquier limitación, especificación o discrimen en cuanto al sexo, será ilegal a menos que se haga a base de un requisito ocupacional *bona fide*.

**Artículo 13. Prácticas ilegales de empleo—Beneficios marginales** (29 L.P.R.A. § 1333)

- (a) Será una práctica ilegal de empleo el que un patrono discrimine entre hombres y mujeres con respecto a beneficios marginales.
- (b) Será una práctica ilegal de empleo el que un patrono condicione los beneficios disponibles a empleados, sus cónyuges o dependientes a que dicho empleado sea jefe de familia o quien reciba una paga mayor ya que estas condiciones no guardan relación con el rendimiento en el empleo, constituyendo una violación a las disposiciones de esta Ley.

- (c) Será una práctica ilegal de empleo el que un patrono otorgue beneficios a las esposas y dependientes de empleados masculinos, cuando dichos beneficios no se le otorguen a los esposos y dependientes de empleadas; otorgar beneficios a las esposas de empleados masculinos cuando dichos beneficios no se le otorguen a los esposos de las empleadas; otorgar beneficios a los esposos de empleadas cuando dichos beneficios no estén disponibles para las esposas de los empleados masculinos.
- (d) No será defensa bajo las disposiciones de esta Ley, cuando se le acuse a un patrono de discriminación por razón de sexo en beneficios marginales, el hecho de que los costos de dichos beneficios sea[n] mayor[es] con respecto a un sexo que a otro.
- (e) Será una práctica ilegal de empleo el que un patrono implante un sistema de retiro o de pensiones que establezca diferentes edades para retirarse, opcionales o compulsorias basadas en el sexo o que establezca diferencias en los beneficios basados en el sexo.

**Artículo 14. Prácticas ilegales de empleo—Exclusión por embarazo, parto o condiciones relacionadas** (29 L.P.R.A. § 1334)

- (a) Será una práctica ilegal de empleo, una política o práctica escrita o verbal en que un patrono excluya del empleo a solicitantes o empleados por razón de embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas.
- (b) Las incapacidades causadas o atribuidas al embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas para fines relacionados con el empleo serán tratadas igual que otras incapacidades causadas o atribuidas a otras condiciones médicas.

**Artículo 15. Récorde relevantes e informes al Secretario** (29 L.P.R.A. § 1335)

- (a) Todo patrono, organización obrera o comité conjunto obrero-patronal llevará y conservará por períodos de tiempo de dos (2) los años récord que sean relevantes para poder determinar si se han cometido o se están cometiendo las prácticas ilícitas de empleo contempladas en esta Ley.
- (b) Todo patrono, organización obrera o comité conjunto obrero-patronal rendirá informes de dichos récorde según lo determine el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos mediante reglamento aprobado al efecto, previa celebración de vistas públicas, para poner en vigor y hacer efectivas las disposiciones de esta Ley.

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 o adiestramiento, lleve y conserve los récorde que sean necesarios para la implantación 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 o adiestramiento.

#### **Artículo 16. Secretario; implantación y reglamentación (29 L.P.R.A. § 1336)**

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 para hacer efectiva la ejecución y propósitos de 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 autorizado por esta Ley 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, organización obrera o comité conjunto obrero patronal 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.

Todo patrono u organización obrera o comité conjunto obrero-patronal, así investigado, sus funcionarios, empleados, agentes y representantes, deberá 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.

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 17. Injunctions** (29 L.P.R.A. § 1337)

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 confiere esta Ley.

**Artículo 18. Reclamaciones civiles** (29 L.P.R.A. § 1338)

Se le confiere jurisdicción original concurrente en los casos que surgieren en virtud de esta Ley al Tribunal de Primera Instancia y al Tribunal de Distrito. Las reclamaciones civiles podrán tramitarse por acción ordinaria o mediante el procedimiento de querrela establecido por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada [32 LPRA secs. 3118 et seq.].

Podrán acumularse en una sola acción las reclamaciones que tuvieren varios o todos los 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 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 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 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 trescientos dólares (\$300) para honorarios de abogado, si éste no fuere uno de los abogados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

**Artículo 19. Publicidad de compendio** (29 L.P.R.A. § 1339)

Todo patrono, organización obrera o comité conjunto obrero-patronal 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.

**Artículo 20. Despido por razón de sexo y otras prácticas ilegales (29 L.P.R.A. § 1340)**

Será práctica ilegal del trabajo, el que el patrono, organización obrera, o comité conjunto obrero-patronal que controle programas de aprendizaje, adiestramiento o readiestramiento, incluyendo programas de adiestramiento en el empleo, despidiera o discrimine contra cualquier empleado o participante que presente una queja o querrela o que se oponga a prácticas discriminatorias o que participe en una investigación o proceso contra el patrono, organización obrera o comité conjunto obrero-patronal por prácticas discriminatorias.

**Artículo 21. Responsabilidad civil y criminal por violaciones (29 L.P.R.A. § 1341)**

Toda persona, patrono y organización obrera según se definen en esta Ley, que incurra en cualquiera de las prohibiciones de la misma:

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

(b) incurrirá, además, 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.

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 empleado y que cese y desista del acto de que se trate.

**Artículo 22.** — (29 L.P.R.A. § 1321 nota) Se le asigna al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la cantidad de cien mil (100,000) dólares, de fondos no comprometidos en el Tesoro Estatal, para que pueda llevar a cabo los propósitos de esta Ley. En años subsiguientes los fondos se harán constar en el Presupuesto General de Gastos.

**Artículo 23.** — (29 L.P.R.A. § 1321 nota) Las disposiciones de esta ley prevalecerán sobre las de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada [29 LPRA secs. 146 a 151].