

# Puerto Rico es el país más discriminado del mundo

## EL DISCRIMINACIÓN ES ILEGAL

**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

Discrimin por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, matrimonio, filiación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión, acoso o acoso, por su militancia, ex militancia o haber servido en las Fuerzas Armadas de Estados Unidos o por orientar la condición de veterano.

**PERSONAS CON IMPEDIMIENTOS:**  
**LEY 44 DEL 2 DE JULIO DE 1985**  
**La Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, según enmendada por la Ley 59 del 30 de agosto de 1982, L.P.R.A. Sec. 501 et seq., faculta a (a) los secretarios del Trabajo para llevar por cumplimiento de esta Ley lo concerniente a empleo.**

### ACCIÓN PREVENTIVA:

En virtud de la facultad que le confiere las leyes que administra, el (a) secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos o el (a) director(a) de la Unidad Antidiscriminación, en su representación declarando el discrimin en el empleo mediante planes de acción preventivos, y podrá "multa - poner"- a qui meda querrela, ordenar investigaciones a cargo de los despachos de la Ley Núm. 100, según.

### DISCRIMIN POR SEXO:

La Intendencia de la Ley Núm. 69 del 16 de julio de 1985, 29 L.P.R.A. Sec. 1321 et seq, es garantizar la igualdad de derechos al emplear, tanto del hombre como de la mujer, prohibiendo las actuaciones de discrimin, fidedad responsabilidad e impedimento para obtener o retener puestos, promociones, salarios, uniones obreras, comités conjuntos obreros - patronales e agencias de empleo.

### EMBARAZO:

La Unidad Antidiscriminación también administra, entre otras, la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, según enmendada, 29 L.P.R.A. Sec. 497 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 sesenta (60) días antes del alumbramiento y siete (7) días después, o podrá optar por regresar al trabajo después de los (7) días 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.

### LACTANCIA:

La Ley Núm. 427 del 16 de diciembre de 2000, "Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna", según enmendada, otorga un período 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 período de lactancia, o extracción de leche materna, será una hora y puede ser distribuido en dos períodos de treinta (30) minutos o en tres períodos de veinte (20) minutos. En el caso de aquellas empleadas con jornada laboral a tiempo parcial y/o jornada de trabajo sobrepasa las cuatro (4) horas, el período de lactancia o extracción de leche materna será de treinta (30) minutos por cada cuatro (4) horas de trabajo. El lugar habilitado para esas propósitos puede ser, en áreas y/o edificios, Administración, el lugar deberá contar con ventilación adecuada y bombas de energía eléctrica (E.A.) apropiadas, y equipo higiénico. Además, el lugar deberá contar con ventilación adecuada y bombas de energía eléctrica (E.A.) apropiadas que aseguran la limpieza otorgada por la menorada. La ley podrá ser mutuo por los obreros, lo que sufre la regulación para su trabajo que tenga la empleada por cada día que se le requiera el periodo para lactar e extraerse la leche, o (2) una cantidad no menor de tres (3) días, o como sea mayor.

**SINOT • SEGURO POR INCAPACIDAD TEMPORAL**  
**LEY NÚM. 139 DE 26 DE JUNIO DE 1968, ENMENDADA**

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| Oficina Central Hato Rey<br>431 Ave. Ponce de León<br>1151 E. Edificio Nacional Plaza<br>Hato Rey, PR 00917<br>(787) 482-3117 Ext. 3258/ 3232<br>787-754-0293 787-714-7800 787-763-3000 | MAYAGÜEZ<br>Edificio Villa Capatzen I<br>Torre Plus, 628 Ave. Boyer<br>Suite #301 Mayagüez, PR 00682-1536<br>(787) 832-4111 787-833-4150<br>(787) 833-4151 | Ponce<br>Ave. Santiago de los Caballeros<br>Torre Plus, 628 Ave. Boyer<br>Suite #313 Hato Rey, PR 00917-3101<br>(787) 285-2028 (787) 290-2090<br>(787) 285-5071 (787) 285-5078 | HUMACAO<br>Centro Gubernamental<br>Calle Caguayan, 450<br>Suite #13 Hato Rey, PR 00917-3151<br>(787) 285-5071 (787) 285-5078 |
|---|--|--|--|

## NEGOCIADO DE HORAS DE TRABAJO

**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

Administradores gran parte de los empleados contratados del trabajo y los salarios vigentes establecidos por la Intendencia de Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y por el secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

- Inaplicación en lugares de trabajo, que incluye expedientes y noticias.
- Transferir reclamaciones directas de responsabilidad a que surge de
- Absentismo injustificado.
- Atender quejas las cuales pueden ser confesionales.
- Exceser ordenación mediante notificación y remisión al público en general.
- Confianza permitida.
- Conflicto consulto preliminar, escritura por lesiones.

**LEY NÚM. 230 DE 12 DE MAYO DE 1942, SEGÚN ENMENDADA, CONCORDIA CON LEY DE EMPLEO DE MENORES, 29 L.P.R.A. SEC. 431, 185A, ET SEQ.**

**LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976, SEGÚN ENMENDADA, CONCORDIA CON LEY DE DESPIDO INDEFINIDO, 29 DE L.P.R.A. SEC. 185A, ET SEQ.**

**LEY NÚM. 373 DE 15 DE MAYO DE 1946, SEGÚN ENMENDADA, CONCORDIA CON LEY PARA ESTABLECER LA JORNADA DE TRABAJO EN PUERTO RICO**

**Decrechos establecidos**  
El (a) secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos, en su representación declarando el discrimin en el empleo mediante planes de acción preventivos, y podrá "multa - poner"- a qui meda querrela, ordenar investigaciones a cargo de los despachos de la Ley Núm. 100, según.

**Quererellas:**  
Cualquier persona que emienda o tenga conocimiento personal de que se ha discriminado contra un(a) o más trabajadores(a), a un(a) o varias(as) aspirantes a empleo, o a uno o a las Ley Núm. 100, Ley Núm. 69, Ley Núm. 77, Ley Núm. 3, Ley Núm. 44, puede presentar una querrela ante la Unidad Antidiscriminación dentro de los siguientes plazos, o puede acudir a un tribunal judicial o a un tribunal arbitral.

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez  
Secretario

## Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora Sector Privado

La mujer trabajadora del sector privado goza de todos los derechos consignados en la Constitución de Puerto Rico y en las leyes y reglamentos que se leen aplicables, en específico tendrán derecho a:

1. no ser discriminada por razón de su sexo, por agencias de empleo ni por organizaciones obreras por razón de su sexo.
2. ser considerada e empleada sobre la base de sus capacidades individuales sin que los patrones tomen en consideración presunciones o caracterizaciones estereotipadas de su sexo;
3. que no se le deniegue la colocación en un puesto debido a preferencias de compañeros de trabajo, al patrono o los clientes;
4. no ser discriminada materialmente por razón de su sexo, así que se indague sobre su historial matrimonial como se considera para un empleo;
5. recibir el pago de una mesada si es despedida injustificadamente;
6. cuando se encuentre en estado de embarazo, disfrutar una licencia por maternidad de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y 7) cuatro (4) semanas después del mismo, cuando presente a su patrono una certificación médica, podrá optar por tomar hasta una (1) semana de descanso prenatal y (2) semanas de descanso postnatal;
7. cuando adopte a un menor de edad preescolar, embarazada, un menor de cinco (5) años o menor que no esté matriculado en una institución escolar, tendrá derecho a la licencia maternidad de la licencia por maternidad que goza la empleada que da a luz;
8. cuando adopte a una menor de seis (6) años o adulta adoptada, tendrá derecho a la licencia maternidad a sueldo completo por el término de cuatro (4) semanas desde el momento de la adopción;
9. no recibir la tutela de su sueldo y que el patrono le reserve su empleo cuando defina de la licencia por maternidad;
10. no ser despedida, suspendida, discriminada ni se le reduzca el sueldo por su ausencia en producción debido a que se encuentra en estado de embarazo;
11. tener acceso en su taller de trabajo a un área privada, confidencial, higiénica, con ventilación y energía eléctrica para lavarse o extraerse la leche materna, y dicha área no podrá ser ocupada por otros trabajadores que no sean las empleadas que están en producción de leche materna;
12. disfrutar de un período de lactancia o extracción de leche materna de una (1) hora por jornadas de trabajo a tiempo completo, el cual podrá ser distribuido en dos (2) períodos de treinta (30) minutos o tres (3) períodos de veinte (20) minutos.

**OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES**  
TEL: (787) 722-2977  
www.mujeres.gov.pr

**UNIDAD ANTIDISCRIMINACIÓN**  
TEL: (787) 482-3117 Ext. 3259  
TOD: (787) 756-7387

**REGISTRO DE HORAS DEL TRABAJADOR**  
TEL: (787) 756-7100

Raducando ante la Comisión Estatal de Elecciones, Sección Núm. CE-SA-2006-23591

## NEGOCIADO DE HORAS DE TRABAJO

**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

**LEY NÚM. 180 DE 27 DE JULIO DE 1986, SEGÚN ENMENDADA, CONCORDIA CON LEY DE SALARIO MÍNIMO, VACACIONES Y LICENCIA POR FERMENADO DE PUERTO RICO**

**LEY NÚM. 230 DE 12 DE MAYO DE 1942, SEGÚN ENMENDADA, CONCORDIA CON LEY DE EMPLEO DE MENORES, 29 L.P.R.A. SEC. 431, 185A, ET SEQ.**

**LEY NÚM. 373 DE 15 DE MAYO DE 1946, SEGÚN ENMENDADA, CONCORDIA CON LEY PARA ESTABLECER LA JORNADA DE TRABAJO EN PUERTO RICO**

**Decrechos establecidos**  
El (a) secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos, en su representación declarando el discrimin en el empleo mediante planes de acción preventivos, y podrá "multa - poner"- a qui meda querrela, ordenar investigaciones a cargo de los despachos de la Ley Núm. 100, según.

**Quererellas:**  
Cualquier persona que emienda o tenga conocimiento personal de que se ha discriminado contra un(a) o más trabajadores(a), a un(a) o varias(as) aspirantes a empleo, o a uno o a las Ley Núm. 100, Ley Núm. 69, Ley Núm. 77, Ley Núm. 3, Ley Núm. 44, puede presentar una querrela ante la Unidad Antidiscriminación dentro de los siguientes plazos, o puede acudir a un tribunal judicial o a un tribunal arbitral.

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez  
Secretario

## LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE PUERTO RICO

**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE PUERTO RICO**

**¿QUÉ DISPONE LA LEY?**  
El 5 de agosto de 1975, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley 16 para garantizar, hasta donde sea posible, condiciones de trabajo seguras y saludables a todo empleado en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico para preservar recursos humanos.

**INSPECCIÓN**  
La Ley requiere que se brinde la oportunidad a un representante del patrono, así como a un representante autorizado por los empleados, para acompañar al Oficial de Cumplimiento del propósito de ayudar en la inspección. Donde no haya un representante autorizado por los empleados, el Oficial de Cumplimiento deberá consultar con un número razonable de empleados en relación a las condiciones de seguridad y salud en el sitio de trabajo.

**CITACIONES**  
Si luego de una inspección o investigación PR OSHA entienda que un patrono ha violado la Ley, emitirá una citación al patrono, con razonable fundamento, alegando dichas violaciones. Cada citación deberá incluir un período de corrección para la alegada violación.

**Penalizaciones**  
La Ley establece multas mandatorias de hasta \$7,000 por cada violación seria y penalidades opcionales de hasta \$7,000 por cada violación clasificada de no ser grave. Además, podrá imponerse multas de hasta \$7,000 por cada día que el patrono defiere de corregir la violación dentro del período permitido para su corrección.

**Actividad Voluntaria**  
La Ley estimula a patronos y empleados en sus esfuerzos conjuntos para reducir el número de riesgos de seguridad y salud ocupacionales. Estimula, además, tanto a patronos como a empleados, a establecer programas nuevos y perfeccionar los existentes, para proveer condiciones de trabajo seguras y saludables.

**Actividad Voluntaria**  
La Ley estimula a patronos y empleados en sus esfuerzos conjuntos para reducir el número de riesgos de seguridad y salud ocupacionales. Estimula, además, tanto a patronos como a empleados, a establecer programas nuevos y perfeccionar los existentes, para proveer condiciones de trabajo seguras y saludables.

**El Patrono**  
Debe proveer a cada uno de sus empleados, empleo y un sitio de empleo libre de riesgos reconocidos que están causados o que pueden causar muerte o daño físico a sus empleados. Debe, también, cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional adoptadas por la OSHA.

**JURISDICCION ESTADAL**  
**Departamento del Trabajo y Recursos Humanos**  
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico  
PO BOX 195540  
San Juan, PR 00919-5540  
TEL 787.754.2172 • TEL 787.767.8005  
REV. JUN 2017

## LEY NÚM. 207 DE 27 DE SEPTIEMBRE DE 2006 SOBRE LAS RESTRICCIONES EN EL USO DEL NÚMERO DE SEGURO SOCIAL

**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**NEGOCIADO DE NORMAS DE TRABAJO**

**¿QUÉ DISPONE LA LEY?**  
El 27 de septiembre de 2006, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 207 para prohibir el uso del Número de Seguro Social de un empleado en las tareas de identificación o en cualquier documento de circulación personal, y para otros fines.

**EXCEPCIONES**  
El Número de Seguro Social será solicitado solamente en las circunstancias donde receiptarse es mandatorio por alguna entidad gubernamental. El Número de Seguro Social no será divulgado por el patrono a entidades, excepto en las siguientes circunstancias:

- I. Cuando se permita por ley o;
- II. Cuando el empleado lo otorga un permiso; y
- III. Cuando el empleado autoriza a un agente o agente del patrono y tiene medidas de seguridad adecuadas en el lugar para prevenir la divulgación.

**RENUNCIABILIDAD**  
Estas protecciones pueden ser renunciadas, voluntariamente y por escrito por el empleado, mas no por necesidad expresa dicha renuncia como condición de empleo.

**PENALIDADES**  
La violación de las disposiciones de esta Ley, cuando el no proteger la confidencialidad del Número de Seguro Social, constituirá multa de no menos de quinientos (\$500.00) hasta cinco mil (\$5,000) dólares por caso.

**INFORMACIÓN ADICIONAL**  
Para información adicional, incluyendo copia de la Ley y el Reglamento, comuníquese con la Oficina de Atención al Ciudadano del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Arroyo, Mayagüez, Ponce, Caguas, Humacao, Carolina y Bayamón. El número de teléfono de estas oficinas conserje a nuestra página en www.trabajo.gov.pr

**CERTIFICACION DE CUMPLIMIENTO**  
La Ley y su Reglamento disponen que se les conceda a los patronos y a las Corporaciones Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico un plazo de seis (6) meses a contar desde la fecha de registro de cumplimiento en el Departamento de Estado para que todo patrono entregue al Departamento la implementación de las disposiciones de la Ley y completar un plan de trabajo para lograrlo dentro de un término no mayor de dos (2) años a partir de la aprobación y vigencia del Reglamento.

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez  
Secretario

Copyright © 2022 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.  
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUM Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

**OFICINA CENTRAL**  
Edif. Nacional Plaza  
Torre Plus, 628 Ave. Boyer  
Hato Rey, PR 00917  
(787) 754-0291 • (787) 754-0292

**OFICINA ARECIBO**  
Centro Gubernamental #372, Ave. José A. Rodríguez #137, 4to. piso  
Oficina 206, Arecibo, PR 00612  
(787) 878-1284 • 878-11612  
(787) 871-4222

**OFICINA MAYAGÜEZ**  
Edif. Villa Capatzen #1, Torre Plus, 628 Ave. Boyer  
Mayagüez, PR 00688-1300  
(787) 832-4578 • 832-1506  
(787) 831-4208

**OFICINA PONCE**  
Ave. Santiago de los Caballeros  
Torre Plus, 628 Ave. Boyer  
Ponce, PR 00716  
(787) 842-2021 • 842-7395  
(787) 844-4089

**OFICINA HUMACAO**  
Centro Gubernamental # 45 04to  
Torre Plus, 628 Ave. Boyer  
Humacao, PR 00971-3313  
(787) 882-2442 • 882-6900  
(787) 285-2028

**OFICINA SAN JUAN**  
Edif. Nacional Plaza  
Torre Plus, 628 Ave. Boyer  
Hato Rey, PR 00917  
(787) 482-3117 • 482-3232

**OFICINA SAN JUAN**  
Edif. Nacional Plaza  
Torre Plus, 628 Ave. Boyer  
Hato Rey, PR 00917  
(787) 482-3117 • 482-3232

**OFICINA SAN JUAN**  
Edif. Nacional Plaza  
Torre Plus, 628 Ave. Boyer  
Hato Rey, PR 00917  
(787) 482-3117 • 482-3232

**ADP**  
Always Designing for People