



Notas sobre Recursos Humanos



Por: José G. Nater Gautier



El Discrimen en el Empleo

En Puerto Rico, la dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres se presumen iguales ante la ley y está prohibido el discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social así como ideas políticas o religiosas. No se supone que exista esclavitud y cualquier persona podrá escoger libremente el trabajo que desee realizar. Así está establecido en nuestra Ley Suprema, La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Como si esto fuera poco, el legislador ha querido subrayar algunas de estas prohibiciones haciendo leyes específicas que prohíben el discrimen.

Repasemos algunas:

1. Ley 100 del 30 de junio de 1959: prohíbe el discrimen por edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas o por estar casados con otro empleado o empleada de la empresa.

Hacerlo sería penalizado pagando el doble de los daños que se causen al empleado o al solicitante del empleo o una penalidad determinada por el tribunal, si no se pudieran determinar los daños. El tribunal, además, podrá ordenar la reposición en el empleo del trabajador despedido.

2. Ley núm. 69 de 6 de julio de 1985, Ley Contra el Discrimen en el Empleo por razón de Sexo, que prohíbe que se despida a una persona por razón de sexo. Las penalidades establecidas son iguales a la ley 100, supra

3. Ley núm. 44 del 2 de julio de 1985, Ley de Igualdad de Oportunidad de Empleo para personas con Impedimentos donde se prohíbe el despido de empleados con impedimentos físicos o mentales o sensoriales que no impidan la capacidad de éste para desempeñar las funciones esenciales de una posición, con o sin acomodo razonable. El que así lo haga incurrirá en responsabilidad civil y podrá exigírsele que reponga al empleado en su posición.

4. La Ley 3 de 13 de marzo de 1942, Madres Obreras, que prohíbe que se despida sin justa causa a una mujer por estar embarazada. Esta ley hace claro inclusive que el menor rendimiento de la mujer embarazada no será justa causa para el despido. En este caso, el desconocimiento por parte del patrono del estado de embarazo al momento del despido será una defensa en el caso que se alegue discrimen.

5. La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo, que dispone que los centros de trabajo deberán mantenerse libres de hostigamiento sexual e intimidación. Hace responsable a todo patrono de mantener una política clara contra el hostigamiento sexual; así como el garantizar que tanto supervisores como empleados conocen la misma.

No asegurar un ambiente libre de hostigamiento sexual hará responsable al patrono del doble de los daños que se produzcan como consecuencia del acto, entre otras penalidades. Aplica también la pena de reposición de haber habido despido.

6. La Ley núm. 62 del 23 de junio de 1969, Código Militar de Puerto Rico que prohíbe que se despida o discrimine contra un empleado por prestar servicios en las fuerzas militares de Puerto Rico o por cumplir con cualquier llamado al servicio militar estatal.

El que así lo haga deberá reponerlo en su posición sin pérdida de salario

7. La Ley núm. 144 de 8 de agosto de 2000 que instituye como un impedimento de los protegidos por la ley 44, supra la obesidad mórbida cuando ésta limita las actividades de la vida sustancialmente.

8. Ley núm. 87 de 26 de junio de 1964, Ley de Protección de las Personas que sirven como jurado. Establece que toda persona que haya servido como jurado deberá ser reinstalada en su empleo dentro de 48 horas después de haber terminado sus funciones como jurado.

No hacerlo le hará responsable del doble de los daños producidos, entre otros, así como la reinstalación en su posición.

En el ámbito federal existen leyes como la Ley contra el discrimen por razón de edad (A.D.E.A.) que prohíbe que se despida a un empleado por razón de su edad y la Ley de Americanos con Impedimentos (A.D.A.) que prohíbe se despida a una persona por tener un impedimento cuando éste no afecta la capacidad de la persona para realizar las funciones de un puesto, entre otros. Estas protegen al empleado y le ayudan de alguna manera a remediar las consecuencias de su despido discriminatorio.

Despedir a un empleado, aún existiendo justa causa, es un proceso antipático y desagradable por las consecuencias que acarrea. Es por tal razón recomendable que antes de tomar la decisión se analicen fríamente todas las posibles consecuencias.

Un repaso de esta legislación nos podría economizar molestias innecesarias y costos adicionales.