

Título 7, del Acta de Derechos Civiles de 1964



Por: Vanessa Alequín Báez, Coordinadora
Derechos Civiles CCA



El Título 7 del Acta de Derechos Civiles de 1964, prohíbe el discrimen por razón de: raza, sexo (incluyendo embarazo, parto o condiciones relacionadas), color, origen nacional y religión, en términos o condiciones de empleo. Su propósito principal es, garantizar un trato igual, equitativo y justo en un ambiente libre de discrimen, para todos. Aplica a patronos de empresa privada, gobierno estatal y local, instituciones educativas, organizaciones obrero-patronales, con 15 empleados o más. La definición de empleados incluye a: los que están a tiempo completo, a tiempo parcial, los suspendidos, los que están en licencia y, los solicitantes a empleo. La Ley tiene unas excepciones para los contratistas independientes, los ciudadanos estadounidenses que trabajan en el extranjero para empresas no controladas por Estados Unidos y los ciudadanos extranjeros que trabajan en el extranjero para empresas controladas por Estados Unidos.

Prohíbe que el patrono tome represalias contra cualquier individuo que haya presentado una querrela de discrimen, participe en una investigación, sea testigo o se oponga a un acto discriminatorio. En el 1991, fue enmendada para incluir los daños monetarios y punitivos en casos de discrimen intencional por parte del patrono. Además, de un juicio por jurado en casos de discriminación laboral.

Reclamos que los empleados pueden hacer:

- **Trato disparatejo:** Es el más común, cuando un patrono trata diferente a un empleado o solicitante en comparación con otros empleados por alguna de las causas protegidas por la Ley.
- **Impacto adverso:** Puede ser una práctica o política laboral específica que, si bien es neutral a primera vista y no tiene la intención de discriminar, causa un impacto adverso sustancial a un grupo protegido y no puede justificarse como si sirviera a un objetivo comercial legítimo.
- **Hostigamiento sexual** (en sus dos vertientes): Cualquier conducta de índole sexual no deseada, que ocurre en la relación de empleo y afecta los términos o condiciones de empleo y el ambiente de trabajo.
- **Represalias:** Cuando el patrono discrimina contra un empleado por presentar una queja en su contra, participar en una investigación, oponerse a una práctica discriminatoria.



- **Negligencia:** Cuando se hacen falsas declaraciones sobre un empleado, causando una acción de personal en su contra y el patrono sabe o debía saber que es falso, que hay una mala intención.

Presentar la querrela:

- 180 días calendario, a partir del último acto “discriminatorio”, ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, (EEOC), se puede extender a 300 días si existe un acuerdo colaborativo con agencias de gobierno o, un estatuto legal que los protege del discrimen.
- Sí ocurre más de un acto discriminatorio, es posible que el plazo de reclamación se aplique por separado.

Penalidades y deberes del patrono:

- Pago salarios retroactivos y beneficios perdidos (dejados de recibir desde el alegado acto, hasta la sentencia).
- Costas de honorarios de abogado
- Re-instalación
- Orden del tribunal para que cese y desista de la alegada conducta.
- Ofrecer adiestramiento al personal.
- Revisar procedimientos, protocolos para atender las quejas de discrimen.

Recomendaciones para el empleado (víctima):

- La víctima debe mantener una bitácora sobre los alegados hechos, detalles, testigos, lugar, fecha, etc.
- Debe informar a su supervisor inmediato



sobre la alegada conducta discriminatoria o, a la oficina de Recursos Humanos, según los procedimientos de la empresa o lugar de trabajo.

- Puede acudir a las agencias de gobierno estatal y federal, para recibir orientación (Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR, Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO por sus siglas en ingles), Defensoría de Personas con Discapacidad.

No todos los actos constituyen discrimen. Si usted tiene duda o necesita información, puede visitar la oficina de Recursos Humanos, de la unidad a la cual está adscrito. También, puede comunicarse con esta servidora llamando al **787-832-4040, extensiones: 6312, 6002, 5983.**

Nota aclaratoria: Este documento tiene como propósito compartir información educativa al personal, clientela y público en general.

Preparado por:

Vanessa Alequín Báez
Coordinadora Derechos Civiles
Colegio de Ciencias Agrícolas
Abril 2026



Universidad de Puerto Rico
Recinto Universitario de Mayagüez
Colegio de Ciencias Agrícolas
Oficina del Decano y Director