

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE VEGA BAJA
LEGISLATURA MUNICIPAL
VEGA BAJA, PUERTO RICO**

**PROYECTO DE ORDENANZA NÚM. 47
ORDENANZA NÚM. 47**

SERIE: 2024-2025

PARA DECLARAR E IMPLANTAR LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD DE EMPLEO, EN LAS DEPENDENCIAS E INSTALACIONES DEL MUNICIPIO DE VEGA BAJA; Y PARA OTROS FINES.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

POR CUANTO: La Sección 1, del Artículo II, Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado, dispone lo siguiente:

Sección 1. – “La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.”

POR CUANTO: La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas al proclamar la Declaración Universal de los Derechos del Hombre en su Artículo 2, inciso (1), dispone lo siguiente:

"Artículo 2

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición."

POR CUANTO: La Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, “Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo” requiere el estricto cumplimiento de la premisa de la igualdad de derecho al empleo de las personas, basado en la prohibición absoluta de discrimen de cualquier naturaleza, incluyendo las prohibiciones de discrimen que se han aprobado mediante leyes especiales, como lo son la Ley 212-1999, “Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades de Empleo por Género”, la Ley 269-1998 “Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo para Personas con Impedimentos”, Ley 100-1959, “Ley Antidiscrimen de Puerto Rico” y la Ley 104-2014, “Ley para Prohibir el Discrimen por Condición de Veterano”, entre otras.

POR CUANTO: Por otro lado, existen leyes federales que prohíben el discrimen por varios conceptos, con carácter disuasivo en la jurisdicción estatal o con carácter de supremacía, de acuerdo con los postulados de dichas leyes. Las agencias federales que subvencionan programas en los municipios condicionan la aprobación de fondos de dichos programas a la verificación de cumplimiento con las referidas leyes federales, por ejemplo,

los fondos de la Administración Federal de Tránsito (FTA), que exige el cumplimiento del Título VI, Ley de Derechos Civiles de 1964, que promulga que “las leyes, reglamentos aplicables y las políticas del recipiente de los fondos, asegurarán la igualdad de oportunidades para todas las personas y evitarán la discriminación por motivos de raza, color, edad, religión, sexo, nacionalidad, discapacidad o condición social.

POR CUANTO: El Municipio de Vega Baja, tiene el compromiso de promover y fomentar como corolario, la prohibición de discrimen por todos los conceptos que menciona la Ley 69-1985 y otras leyes especiales federales y estatales que establecen prohibiciones de discrimen. Por ello, es deber del Municipio de Vega Baja, declarar la política pública en torno a la igualdad de oportunidades de empleo.

POR TANTO: **ORDÉNASE, POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE VEGA BAJA, LO SIGUIENTE:**

SECCIÓN 1RA: Declarar e implantar la Política Pública sobre la Igualdad de Oportunidades de Empleo.

SECCIÓN 2DA: La Política Pública Política Pública sobre la Igualdad de Oportunidades de Empleo del Municipio de Vega Baja, se hace formar parte de esta Ordenanza.

SECCIÓN 3RA: Las disposiciones de esta Ordenanza son independientes y separadas unas de otras, por lo que, si algún tribunal con jurisdicción y competencia declarase inconstitucional, nula o inválida, cualquiera de sus disposiciones, la determinación a tales efectos, no afectará ni menoscabará la vigencia, validez, ni la legalidad de las disposiciones restantes.

SECCIÓN 4TA: Copia de esta Ordenanza, se enviará a todas las dependencias pertinentes.

SECCIÓN 5TA: Toda ordenanza, resolución o parte de ésta que esté en conflicto con esta medida legislativa, queda derogada.

SECCIÓN 6TA: Esta Ordenanza entrará en vigor luego de ser aprobada por la Legislatura Municipal y ratificada por el Alcalde de nuestra ciudad.

APROBADO POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL, HOY, 13 DE FEBRERO DE 2025.


HON. RAFAEL E. MARTÍNEZ SANTOS
PRESIDENTE LEGISLATURA


ROCHELLY RIVERA COSME
SECRETARIA LEGISLATURA

APROBADO POR EL ALCALDE, HOY, 18 DE FEBRERO DE 2025.


HON. MARCOS CRUZ MOLINA
ALCALDE

DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

El Municipio de Vega Baja, tiene el compromiso de cumplir con los estatutos promulgados que prohíben todo tipo de discrimen en los procesos de selección y reclutamiento de empleados (as) así como también, en las transacciones de personal que se procesan en la Secretaría de Recursos Humanos.

Por ello, el Municipio de Vega Baja, cree firmemente en la declaración de la política pública de garantizar la igualdad de oportunidades de empleo y prohibir el discrimen por cualquier concepto. Esto, en cumplimiento con las leyes federales y estatales que establecen prohibiciones contra el discrimen por múltiples conceptos.

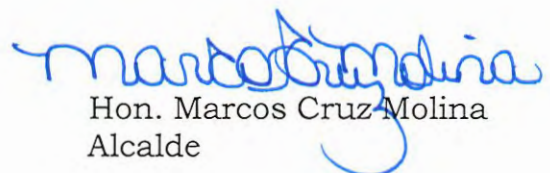
Esta política pública es aplicable a todas las personas sin distinción de lo siguiente: raza, color de piel, sexo, edad, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, orientación sexual, identidad de género, víctima violencia doméstica, condición de veterano, o ex veterano, impedimento físico o mental, estatus migratorio, información genética, peinados protectores o texturas de cabello asociados con raza o nacionalidad y víctima de agresión sexual o acecho. La conducta constitutiva de discrimen o apariencia de este por cualquiera de los conceptos mencionados, está prohibido en: procedimientos de selección y reclutamiento indistintamente del puesto que se trate, transacciones de recursos humanos, concesión de beneficios marginales e imposición de medidas disciplinarias o medidas correctivas. De igual forma, se prohíbe el discrimen o apariencia de este, por cualquiera de los conceptos mencionados, en la aplicación de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, "Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial".

El cumplimiento con esta Política Pública, se evidenciará mediante el requisito de entrega de planes de acción afirmativa y otros documentos de cumplimiento a las agencias federales y estatales que así lo requieran. Dichos documentos, podrán examinarse previa solicitud por escrito, dirigida a la Secretaría de Recursos Humanos, P.O. Box 4555, Vega Baja, Puerto Rico 00694.

Esta política pública, aplicará a los empleados del Municipio de Vega Baja y a los aspirantes a empleo de este. Si un(a) empleado(a), o aspirante a empleo entiende que ha sido discriminado(a), por cualquiera de los conceptos mencionados, deberá comunicarse con la Secretaría de Recursos Humanos, al número de teléfono 787-855-2500, ext. 2102, visitando la Secretaría, de lunes a viernes de 7:30am a 4:00pm, o radicar un recurso en el Tribunal General de Justicia, siguiendo el procedimiento establecido en el Artículo 1.051 del Código Municipal de Puerto Rico, aprobado por la Ley 107-2020.

El empleado que incumpla con las disposiciones de esta Política Pública será sancionado de acuerdo con la Guía de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias del Municipio de Vega Baja.

Fecha: 18 de febrero de 2025


Hon. Marcos Cruz Molina
Alcalde