

**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO METROPOLITANO
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE GERENCIA
PROGRAMA DOCTORAL**

PRONTUARIO

I. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Curso	:	DISCRIMEN EN EL EMPLEO
Código y Número	:	HURS 8100
Créditos	:	Tres (3) créditos
Término Académico	:	
Profesor	:	
Horas de Oficina	:	
Teléfono de de Oficina	:	
Correo Electrónico	:	

II. DESCRIPCIÓN

Análisis del Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles así como otros estatutos locales y federales análogos relacionados con el discrimen en el empleo. Estudio de las teorías de discrimen y los procedimientos y remedios disponibles al amparo de dichos estatutos. Examen de los principios de interpretación estatutaria y métodos de investigación en el área. Incluye investigaciones de temas relacionados con el discrimen en el empleo.

III. OBJETIVOS

Se espera que al finalizar el curso, el estudiante pueda.

1. Estudiar las leyes contra la discriminación, incluyendo el título VII de la ley de derechos civiles de 1964, la ley de derechos civiles de 1991, la ley de igualdad de pago, la discriminación por edad en la ley de empleo, la ley de rehabilitación de 1973 y la ley de estadounidenses con discapacidades.
2. Examinar tanto la historia legislativa de las leyes anti-discrimen y la manera en que actualmente están siendo interpretadas y aplicadas.
3. Examinar la raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, incapacidad y discrimen sobre la orientación sexual.
4. Discutir evidencia directa, trato individual impar o dispar, tratamiento sistémico impar o dispar y los efectos dispares de casos “prima facie” y las defensas pertinentes.
5. Inducir a los estudiantes para analizar y aplicar los dictámenes judiciales.

IV. CONTENIDO TEMÁTICO

- A. Las políticas basadas en leyes anti-discrimen
 1. El discrimen y el libre mercado.
 2. Practicas discriminatorias.
 3. Los costos y beneficios de prohibir el discrimen.
- B. Tratamiento Impar
 1. Discrimen por tratamiento impar a individuos.
 2. Los elementos del tratamiento impar.
 3. Términos, condiciones o privilegio de los trabajadores.
- C. La interrelación de las tres teorías de discrimen
 1. La interrelación del individuo y el sistema de tratamiento impar.
 2. La relación entre el tratamiento impar al individuo y el impacto adverso.
 3. La relación entre el sistema de tratamiento impar y el impacto adverso.
- D. Tipos de Discrimen
 1. Discrimen por sexo
 2. Discrimen por raza
 3. Discrimen por color
 4. Discrimen por origen nacional
 5. Discrimen por ideas religiosas
 6. Discrimen por ideas políticas
 7. Discrimen por estado civil
- E. Hostigamiento sexual y otros tipos de discrimen.
 1. Discrimen “debido al” sexo.
 2. Discrimen por orientación sexual
 3. Consideraciones por la diferencia del sexo
 4. Discrimen por embarazo
 5. Discrimen por Igualdad de Pago
- F. Conductas Protegidas
- G. Acción adversa
- H. Necesidad empresarial
- I. Requisitos de Buena Fe para el Empleo (BFOQ)
- J. Ley de Derechos Civiles de los Estados Unidos (Civil Rights Act, 1964).
- K. Ley Federal para Personas con Impedimentos (American With Disabilities Act -ADA)
- L. Igual Pago por Igual Trabajo (Equal Pay Act, 1963)
- M. Ley de Discrimen en el Empleo por Edad (Age Discrimination in Employment Act, 1967)
- N. Ley Igual Oportunidad en el Empleo (Equal Employment Opportunity Act, 1972)
- O. Ley de Rehabilitación Vocacional, 1970
- P. Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada: Contra el Discrimen por Razón de Sexo en el Empleo.
- Q. Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988: Contra el Hostigamiento Sexual en el Trabajo.

- R. Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada: Ley de Madres Obreras. 25. Artículo II, sección 20, Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Opinión del Secretario de Justicia Núm. 25 de 1976.
- S. La Constitución de Puerto Rico
- T. La ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada sobre: Discrimen en el empleo.

V. ACTIVIDADES

- 1. Solución de Problemas
- 2. Trabajo Monográfico (Paper)
- 3. Clase presentaciones
- 4. Exámenes

VI. EVALUACIÓN

	Puntuación	% de la Nota Final
Examen Parcial	100	35
Un Paper	100	30
Examen Final	100	35

VII. NOTAS ESPECIALES

A. Servicios auxiliares o necesidades especiales

Todo estudiante que requiera servicios auxiliares o asistencia especial, deberá solicitar los mismos al inicio del curso o tan pronto como adquiera conocimiento de que los necesita, a través del registro correspondiente en la Oficina del Coordinador de Servicios a los Estudiantes con Impedimentos, ubicada en el Programa de Orientación Universitaria.

B. Honradez, fraude y plagio

La falta de honradez, fraude, plagio y cualquier otro comportamiento inadecuado con relación a la labor académica constituyen infracciones mayores sancionadas por el Reglamento General de Estudiantes. Las infracciones mayores, según dispone el Reglamento General de Estudiantes, pueden tener como consecuencia la suspensión de la Universidad por un tiempo definido mayor de un año o la expulsión permanente de la Universidad, entre otras sanciones.

C. Uso de dispositivos electrónicos

Se desactivarán los teléfonos celulares y cualquier otro dispositivo electrónico que pudiese interrumpir los procesos de enseñanza y aprendizaje o alterar el ambiente conducente a la excelencia académica. Las situaciones apremiantes serán atendidas, según corresponda. Se prohíbe el manejo de dispositivos electrónicos que permitan acceder, almacenar o enviar datos durante evaluaciones o exámenes.

VIII. RECURSOS EDUCATIVOS

Libro texto

Zimmer, Sullivan. & White (2012). Cases and materials on employment discrimination. (8va ed.)

Lecturas Suplementarias

Friedman, J. W. (2010). Employment Discrimination. Examples & Explanations. Aspen Publisher.

Hirsch, J. & Secunda, P.M. (2010). Mastering Employment Discrimination Law. Carolina Academic Press.

Recursos Audiovisuales : (A discreción del Profesor)

Recursos Electrónicos

<http://www.dtrh.gobierno.pr/pdf/>

IX. BIBLIOGRAFÍA

Libros

Moran J. J. (2014). Employment Law Challenges in the Business Environment, Prentice Hall. New Jersey.

Melvin, S. (2010). Loose-Leaf: The Legal Environment of Business: A Managerial Approach: Theory to Practice. McGraw-Hill.

Revistas

Labor Law Journals
Labor & Employment Law
Labor & Employment Group
Bureau of Labor Statistics

Revista Colegio de Abogados de Puerto Rico

Periódicos

Caribbean Business

Recursos Audiovisuales (A discreción del Profesor)

Recursos Electrónicos

<http://www.pon.harvard.edu/new/poniwer.php3>

EEOC ante el discrimen racial en Puerto Rico. Disponible en la Web:
http://www.dtrh.gobierno.pr/pdf/discrimen_raza.pdf

Rev. 1/2012; 01/2016