

(TEXTO DE APROBACION FINAL POR LA CAMARA)
(11 DE NOVIEMBRE DE 2009)

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

16ta. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

CAMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 1725

20 DE MAYO DE 2009

Presentado por los representantes *Fernández Rodríguez* y *Ferrer Ríos* y suscrito por la representante *Cruz Soto*

Referido a las Comisiones de lo Jurídico y de Ética; y de Gobierno

LEY

Para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por orientación sexual en el empleo, público o privado; enmendar el inciso (h) y el (l) del Artículo 3 de la Ley Núm. 167 de 26 de julio de 2003, según enmendada, conocida como "Carta de Derechos del Joven en Puerto Rico"; enmendar el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico"; enmendar la sección 2.1 del Artículo 2, el inciso (42) del Artículo 3 y el Artículo 6 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico"; enmendar el inciso (d) del Artículo 17 de la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965, según enmendada; enmendar los Artículos 11.001 y 11.007 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "Ley de Municipios Autónomos"; enmendar el Artículo 1, 1-A, 2, 2A, 3, de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; enmendar el apartado (3) del inciso (f) del Artículo 8 de la Ley Núm. 203 de 7 de diciembre de 2007, conocida como "Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI"; a los fines de atemperar la legislación vigente a la política pública del Gobierno de Puerto Rico establecida en esta Ley; ordenar a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos, corporaciones públicas, municipios, la Rama

Legislativa y la Rama Judicial, a atemperar sus reglamentos de personal para exponer claramente esta Política Pública; y para otros fines relacionados.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Sección 1, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todos los seres humanos son iguales ante la ley, y que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, o ideas políticas o religiosas.

Actualmente, a pesar de que son muchos los casos de discrimen por orientación sexual en el trabajo, en Puerto Rico todavía no existe una ley explícita que prohíba y castigue este tipo de acción por parte de los patronos en la Isla. Hoy por hoy, en Puerto Rico, aunque dentro de los derechos laborales de todo individuo se intente proteger del discrimen por orientación sexual mediante la Ley 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “Ley Contra el Discrimen en el Empleo”, la misma no es suficiente, y por eso necesitamos legislación explícita y enmendar las leyes pertinentes.

La Ley 100 está limitada al sector privado y dentro de las categorías que protege la ley no se encuentra el discrimen por orientación sexual. En Estados Unidos, los tribunales federales han interpretado que el discrimen por orientación sexual no está incluido dentro del discrimen por sexo. De hecho, desde 1994 miembros del Congreso de los Estados Unidos han entendido la necesidad de una legislación particular para prohibir el discrimen por orientación sexual. En Puerto Rico no nos podemos quedar atrás. Históricamente, Puerto Rico ha sido reconocido por tener una Constitución de factura más ancha que muchos países y ha reconocido un sinnúmero de categorías de clasificaciones sospechosas en protección de nuestros constituyentes. Hoy tenemos la oportunidad, nuevamente, de escribir una página en nuestra historia y tener una legislación protectora de avanzada.

Aunque no existe una ley federal que prohíba el discrimen por orientación sexual en el empleo del sector privado, una orden ejecutiva prohíbe este tipo discrimen en el ámbito laboral federal. (Orden Ejecutiva 13087, emitida el 28 de mayo de 1998). Veinte estados de los Estados Unidos y el Distrito de Colombia tienen leyes que prohíben el discrimen por orientación sexual en el empleo dentro del sector privado: California, Colorado, Connecticut, Hawaii, Illinois, Iowa, Maine, Maryland, Massachusetts, Minnesota, Nevada, New Hampshire, New Jersey, New Mexico, New York, Oregon, Rhode Island, Vermont, Washington y Wisconsin. Algunos estados específicamente han prohibido el discrimen basado en la identidad de género.

En Puerto Rico, se debe reevaluar los derechos de quienes tienen una orientación sexual particular. A fin de cuentas, son seres humanos cuya dignidad es inviolable. Un

patrono puede exigir que un empleado cumpla con las cualificaciones necesarias establecidas para llevar a cabo su trabajo, pero jamás podrá discriminar, ni perjudicar a una persona por su orientación sexual.

El discrimen es conocido por muchos como el acto de dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos ilegales, injustos y estereotipados. Este proceder puede reflejarse de diversas formas. No obstante, existen ciertas conductas que históricamente han sido reconocidas como constitutivas de discrimen. En particular, se establece que ningún patrono puede suspender, rehusarse a emplear, despedir, o perjudicar a cualquier empleado con respecto a los términos y condiciones de su empleo por razón de cualquiera de las características protegidas antes mencionadas.

Cabe destacar, que la tendencia internacional ha sido la de erradicar el discrimen por orientación sexual. En los Estados Unidos de América, en repetidas ocasiones, el Presidente Barack Obama ha pronunciado su postura en contra del discrimen contra las comunidades LGBTT. Tan reciente como en octubre de 2009 en la convención del “Human Rights Campaign” reiteró su compromiso de apoyar todo tipo de legislación que persiga erradicar el discrimen por orientación sexual. Puerto Rico debe estar a la vanguardia en la defensa de derechos civiles al igual que las distintas naciones del mundo. Particularmente, debemos emular la postura del Presidente Obama y así, al igual que en la esfera federal, prohibir en nuestro estado de derecho el discrimen por orientación sexual.

En el cuatrienio pasado, se presentó legislación para que no se discriminara contra una persona por razón de su orientación sexual, la misma no prosperó. Ante dicha preocupación y un aumento alarmante en este tipo de casos que violan los derechos humanos de este sector de nuestra sociedad, la presente administración presentó como parte de su Plan de Gobierno, avalado por el pueblo de Puerto Rico, el compromiso de crear política pública y prohibir el discrimen por razón de orientación sexual.

Por eso, esta Asamblea Legislativa entiende que no se debe seguir postergando el tomar acción al respecto y considera necesario legislar sobre este asunto. No debemos tolerar más ningún tipo de discrimen por razón alguna. Debemos asegurarnos que los únicos criterios de evaluación sean únicamente las cualificaciones que se le exigen a una persona en el empleo. Asimismo, esto aplica no sólo a la hora de solicitar el trabajo, sino que una vez lo obtengan, que no sea discriminado o rechazado por orientación sexual o cualquiera otra de las circunstancias protegidas por las leyes. Al reconocer un derecho tan fundamental como es la protección contra el discrimen por orientación sexual se le hace justicia a miles de empleadas y empleados públicos o privados que le sirven bien a este pueblo y que merecen un trato igual y digno en el empleo.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.-Declaración de Política Pública

2 Se establece como Política Pública del Gobierno de Puerto Rico, el repudio al
3 discrimen por orientación sexual en el empleo público o privado. Se entenderá por
4 “orientación sexual” como la heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad o
5 identidad de género, real o percibida, de un individuo, independientemente de que su
6 identidad de género, apariencia, expresión o comportamiento difiera del que
7 tradicionalmente se asocia con el sexo de nacimiento de ese individuo.

8 Se establece la prohibición particular de que ningún patrono podrá suspender,
9 rehusarse a emplear, despedir o de cualquier otro modo o forma perjudicar en su
10 empleo a una persona por razón de cualquiera de las características protegidas antes
11 mencionadas.

12 Sección 2.-Se enmienda el inciso (h) del Artículo 3 de la Ley Núm. 167 de 26 de
13 julio de 2003, según enmendada, conocida como “Carta de Derechos del Joven en
14 Puerto Rico”, para que lea como sigue:

15 “Artículo 3.-Carta de Derechos- Política Pública

16 Se crea la Carta de Derechos del Joven del Estado Libre Asociado de
17 Puerto Rico, con plena conciencia y responsabilidad de lograr el máximo
18 desarrollo y bienestar pleno de la juventud desde sus 13 hasta 29 años de edad, y
19 sin menoscabo de las leyes vigentes, tendrá los derechos que aquí se establecen y
20 le son conferidos.

21 ...

1 (h) Equidad. Los/las jóvenes tienen derecho a que el Sistema de Justicia de
2 Puerto Rico haga cumplir los derechos constitucionales que les
3 corresponden, garantizando la no tolerancia al discrimen por razón de
4 edad, raza, orientación sexual, color y sexo.

5 (i) ...

6 (j) ...

7 (k) ...

8 (l) Empleo. Los/las jóvenes tienen derecho a incorporarse en las distintas
9 actividades y ramas productivas, así como tener acceso a empleo justos y
10 estables que permitan su sustento y desarrollo personal y profesional, por
11 lo cual el estado velara, a fin de que no sean objeto de ninguna
12 discriminación por su condición de jóvenes ni por edad, raza, orientación
13 sexual, color y sexo.

14 ...”

15 Sección 3.-Se enmienda el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley Núm. 45 de 25 de
16 febrero de 1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para
17 el Servicio Público de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

18 “Artículo 3.-Definiciones

19 Para fines de interpretación y aplicación de esta Ley, los siguientes
20 términos tendrán el significado que a continuación se expresa, a menos que del
21 contexto surja claramente otro significado:

1 ...

2 (aa) Principio de mérito. Compromiso de gestión pública que asegura
3 transacciones de personal donde todos los empleados de carrera deben ser
4 seleccionados, adiestrados, ascendidos y retenidos en su empleo en
5 consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razón de raza,
6 color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, origen o condición
7 social, incapacidad física, incapacidad mental, condición de veterano, ni
8 por sus ideas o afiliación política o religiosa. La antigüedad será un factor
9 en casos de igual capacidad e idoneidad.

10 ...”

11 Sección 4.-Se enmienda la sección 2.1 del Artículo 2 de la Ley Núm. 184 de 3 de
12 agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los
13 Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”,
14 para que lea como sigue:

15 “Artículo 2.-Declaración de Política Pública

16 Sección 2. 1. -Contenido

17 La política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en lo relativo
18 a la Administración de los Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta
19 ley, es la que a continuación se expresa:

20 Reafirmar el mérito como el principio que regirá el Servicio Público, de
21 modo que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todo empleado

1 sea seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido en su empleo en
2 consideración al mérito y capacidad, sin discrimen conforme a las leyes
3 aplicables, incluyendo discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento
4 origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, orientación
5 sexual, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

6 Sección 5.-Se enmienda el inciso (42) del Artículo 3 de la Ley Núm. 184 de 3 de
7 agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los
8 Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”,
9 para que lea como sigue:

10 “Artículo 3.-Definiciones

11 Para todos los efectos, las palabras y frases que a continuación se indican
12 tendrán el significado que a su lado se expresa:

13 ...

14 (42) Principio de mérito. Se refiere al concepto de que todos los empleados
15 públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo
16 referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por
17 razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, origen o
18 condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de
19 veterano, ni por impedimento físico o mental.

20 ...”

21 Sección 6.-Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004,
22 según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos

1 Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que
2 lea como sigue:

3 “Artículo 6.-Reclutamiento y selección

4 Las agencias deberán ofrecer la oportunidad de competir en sus procesos
5 de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a los
6 aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos,
7 capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones
8 de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, origen o condición
9 social, por ideas políticas y religiosas, condición de veterano ni por impedimento
10 físico o mental.

11 ...”

12 Sección 7.-Se enmienda el inciso (d) del Artículo 17 de la Ley Núm. 115 de 30 de
13 junio de 1965, según enmendada, para que lea como sigue:

14 “Artículo 17.-Definiciones

15 Para todos los efectos, las palabras y frases que a continuación se indican
16 tendrán el significado que a su lado se expresa:

17 ...

18 (d) Principio de mérito. Se refiere al concepto de que todos los empleados del
19 sistema de educación deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos,
20 retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la
21 capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento,

1 edad, orientación sexual, origen o condición social ni a sus ideas políticas
2 o religiosas.

3 ...”

4 Sección 8.-Se enmienda el Artículo 11.001 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de
5 1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”, para que lea
6 como sigue:

7 “Artículo 11.001.-Sistema de Personal-Establecimiento

8 Cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración
9 del personal municipal.

10 Dicho sistema se regirá por el principio de mérito de modo que promueva
11 un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de equidad, justicia,
12 eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo,
13 nacimiento, edad, orientación sexual, origen o condición social, ni por ideas
14 políticas o religiosas o por ser víctima de violencia doméstica. Este sistema
15 deberá ser cónsono con las guías que prepare la "Oficina de Recursos Humanos
16 del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" (ORHELA), por virtud de la Ley
17 Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la
18 Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre
19 Asociado de Puerto Rico”.

20 ...”

1 Sección 9.-Se enmienda el Artículo 11.007 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de
2 1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”, para que lea
3 como sigue:

4 “Artículo 11.007.-Planes de clasificación de puestos y retribución--
5 Reclutamiento y selección

6 Todo municipio deberá ofrecer la oportunidad de competir para los
7 puestos de carrera a cualquier persona cualificada que interese participar en las
8 funciones públicas del municipio. Esta participación se establecerá en atención al
9 mérito, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad,
10 orientación sexual, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas.

11 ...”

12 Sección 10.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959,
13 según enmendada, para que lea como sigue:

14 “Artículo 1.-Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, orientación
15 sexual, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas
16 políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia
17 doméstica, agresión sexual o acecho

18 Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado
19 suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías,
20 condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o
21 reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma
22 que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su

1 status de empleado, por razón de edad, según ésta se define mas adelante, raza,
2 color, sexo, orientación sexual, origen social o nacional, condición social,
3 afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida
4 como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho del empleado o
5 solicitante de empleo:

6 ...”

7 Sección 11.-Se enmienda el Artículo 1-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de
8 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

9 “Artículo 1-A.-Publicación; anuncios

10 Será ilegal de parte de cualquier patrono u organización publicar o
11 circular o permitir que se publiquen o circulen anuncios, avisos, o cualquier otra
12 forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente,
13 a todas las personas por igual, por razón de raza, color, sexo, matrimonio,
14 orientación sexual, origen social o nacional, condición social, afiliación política,
15 ideas políticas a religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de
16 violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o sin justa causa, por razón de
17 edad, o estableciendo limitaciones que excluyan a cualquier persona por razón
18 de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, origen social o nacional,
19 condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o
20 ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o
21 sin justa causa, por razón de edad.

22 ...”

1 Sección 12.-Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959,
2 según enmendada, para que lea como sigue:

3 “Artículo 2.-Discrimen por organización obrera

4 Toda organización obrera que limite, divida o clasifique su matrícula en
5 tal forma que prive o tienda a privar a cualquiera que aspire o tenga derecho a
6 ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de empleo por razón de edad,
7 raza, color, religión, sexo, matrimonio, orientación sexual, origen social o
8 nacional, afiliación política, credo político, condición social o por ser víctima o
9 ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho:

10 ...”

11 Sección 13.-Se enmienda el Artículo 2-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de
12 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

13 “Artículo 2-A.-Aprendizaje, entrenamiento o reentrenamiento

14 Todo patrono u organización obrera o comité conjunto obrero-patronal
15 que controle programas de aprendizaje, de entrenamiento o reentrenamiento,
16 incluyendo programas de entrenamiento en el trabajo, que discrimine contra una
17 persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, origen
18 o condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima
19 o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o
20 sin justa causa por edad avanzada para ser admitido a, o empleado en, cualquier
21 programa de aprendizaje u otro entrenamiento,

22 (a) Incurrirá en responsabilidad civil:

1 ...”

2 Sección 14.-Se enmienda el apartado (3) del inciso (f) del Artículo 8 de la Ley
3 Núm. 203 de 7 de diciembre de 2007, conocida como “Carta de Derechos del Veterano
4 Puertorriqueño del Siglo XXI”, para que lea como sigue:

5 “Artículo 8.-Creación de la Junta Asesora

6 (a) ...

7 ...

8 (f) Serán deberes de la Junta, entre otros, los siguientes:

9 (1) ...

10 (2) ...

11 (3) Proveer asesoramiento o consultaría al Procurador, tanto motu
12 proprio como cuando le sea solicitado, en diversas materias, pero
13 sin necesariamente limitarse a ellas, tales como: discrimen contra
14 veteranos en los empleos o estudios por causas tales como edad,
15 raza, credo, sexo, color, origen, orientación sexual, condición social,
16 afiliación política o lesiones de origen militar u otros; derechos
17 adquiridos, reposición en empleos, preferencias negativas o
18 positivas, ofrecimientos justos y equitativos de exámenes, derechos
19 relacionados con instrucción, hospitalización, contribuciones,
20 arbitrios e impuestos, acreditación de tiempo servido en las Fuerzas
21 Armadas, para fines de retiro, pensiones por años de servicios,

1 pagos por defunción, derechos de los herederos, exenciones a
2 veteranos lisiados, evaluación de los servicios que ofrece la
3 Administración de Veteranos, incluyendo la clasificación y origen
4 de las enfermedades, evaluación de los servicios médico-
5 hospitalarios y psiquiátricos que ofrecen las instituciones públicas o
6 privadas, adquisición de automóviles para lisiados, la expedición
7 de tablillas con distintivos para veteranos, uso de los excedentes de
8 guerra, certificados expedidos por agencias gubernamentales,
9 problemas gubernamentales que confrontan los veteranos en torno
10 a educación, trabajo, vivienda y legislación necesaria.

11 (4) ..."

12 Sección 15.-Se ordena a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos,
13 corporaciones públicas, municipios, la Rama Legislativa, la Rama Judicial, a atemperar
14 sus reglamentos de personal para exponer claramente la Política Pública establecida en
15 esta Ley.

16 Sección 16.-Se ordena a la Oficina de Recursos Humanos del Estado libre
17 Asociado de Puerto Rico en conjunto con el Departamento del Trabajo y Recursos
18 Humanos de Puerto Rico a elaborar un protocolo de cumplimiento, educación y
19 capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen de todo tipo incluyendo
20 así el que se constituye por orientación sexual, según definido en esta ley, y el cual será
21 adoptado por todas las agencias gubernamentales y aplicado a todos los patronos en la
22 esfera privada. Para la elaboración del mismo se consultará a peritos en la materia para

1 su redacción y presentación. La Oficina de Recursos Humanos y Departamento del
2 Trabajo dispondrán de noventa (90) días desde la aprobación de esta ley para la
3 elaboración de este protocolo.

4 Sección 17.-Las disposiciones de esta ley se interpretarán de conformidad con el
5 derecho vigente relativo a la separación de Iglesia y Estado. Excepto en aquellos casos
6 en que la actividad sea financiada o subsidiada, en todo o en parte, con fondos
7 estatales o federales.

8 Sección 18.-Aplicabilidad

9 Esta ley será de aplicación a todas las agencias gubernamentales o entidades
10 públicas, municipios, corporaciones públicas, cuasi públicas, con o sin fines de lucro,
11 empresa privada, la Asamblea Legislativa, Rama Judicial, e incluso la Oficina del
12 Gobernador; a todo sector que incluya algún sector o fuerza laboral, con excepción
13 únicamente de lo dispuesto en la sección 17.

14 Sección 19.-Cláusula de Separabilidad

15 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte
16 de ésta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la sentencia a tal efecto dictada
17 no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia
18 quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte
19 de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

20 Sección 20.-Esta Ley comenzará a regir a los noventa (90) días después de su
21 aprobación, exceptuando la sección 16 que entrará en vigor inmediatamente.