

Panel: El Rol de la Mujer en el Desarrollo
Socio-Económico de Puerto Rico

Evolución de los Derechos de la Mujer en el Ambiente Laboral en Puerto Rico

Carmen Rita Vélez Borrás



Introducción

La reivindicación de la igualdad



Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

- ▶ El Artículo II Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1952 protege la dignidad e igualdad del ser humano y prohíbe el discrimen.
 - “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.”

Leyes específicas en Puerto Rico que protegen a la mujer trabajadora

- ▶ **Ley 100 de 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. §146**
- ▶ En el 30 de mayo de 1972 (Ley 50) se enmendó la Ley 100 para incluir el discrimen por género en la lista de causales de discrimen prohibidas.
 - La Ley 100 prohíbe que todo patrono despida, suspenda o discrimen contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones, o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o re emplear a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado por razón de su:
 - Edad
 - Raza
 - Color
 - Sexo
 - Origen social o nacional
 - Condición social
 - Afiliación política
 - Ideas políticas o religiosas

Leyes específicas en Puerto Rico que protegen a la mujer trabajadora *(cont.)*

- ▶ **Ley 100 de 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. §146**
 - En el 2006, la Ley 271 de 17 de diciembre de 2006 añadió a la Ley 100 la prohibición de discrimen por razón de:
 - Ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso

Ley 69 – de 6 de julio de 1985 – *29 L.P.R.A. §1321 et seq.*

- ▶ La Ley 69 de 6 de julio de 1985 prohibió el discrimen en el empleo por razón de sexo.
- ▶ La Ley 69 dispone que será práctica ilegal de empleo el que un patrono:
 - “(1) Cuando por razón de sexo, suspenda, rehúse emplear o despida cualquier persona, o que de cualquier otra forma discrimine contra una persona, con respecto a su compensación, términos o condiciones de empleo.

Ley 69 – de 6 de julio de 1985 – *29 L.P.R.A. §1321 et seq. (cont.)*

- ▶ Cuando por razón de su sexo limite, divida o clasifique sus empleados o a las persona que soliciten para un empleo, en cualquier forma que la pueda privar o tienda a privar a esa persona de una oportunidad de empleo o que de cualquier otra forma le pueda afectar adversamente su condición como empleado.”
29 L.P.R.A §1323.

Ley 69 – de 6 de julio de 1985 – *29 L.P.R.A. §1321 et seq. (cont.)*

- ▶ La Ley 69 prohíbe que las agencias de empleo discriminen contra un sexo o por razón de sexo (a menos que haya un requisito bona fide y cumpliendo con lo que le dispone la ley a tal efecto).
- ▶ La Ley 69 prohíbe, además, que se discrimine contra un sexo respecto a entrevistas, sueldos, beneficios marginales y anuncios de oportunidad de empleo, entre otros.


Ley 17 de 22 de abril de 1988, 19 L.P.R.A. §155

- ▶ La Ley 17 prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo.
- ▶ En su Exposición de Motivos establece:
 - “...Como política pública del ELA de PR que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. Es la intención de esta Asamblea Legislativa prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, imponer responsabilidades y fijar penalidades.”

Ley 17 de 22 de abril de 1988, 19 L.P.R.A. §155 *(cont.)*

- ▶ La Ley 17 define hostigamiento sexual como
 - “Cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:
 - Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

Ley 17 de 22 de abril de 1988, 19 L.P.R.A. §155 *(cont.)*

- Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo;
 - Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- 

Ley 17 de 22 de abril de 1988, 19 L.P.R.A. §155 (*cont.*)

- ▶ Un patrono será responsable por sus actuaciones y las actuaciones de sus agentes o supervisores, independientemente de si los actos específicos objeto de la controversia fueron autorizados o prohibidos por el patrono e independientemente de si el patrono sabía o debía estar enterado de dicha conducta.
- ▶ El patrono será responsable, además, por los actos de hostigamiento sexual entre empleados en el lugar de trabajo si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Ley 17 de 22 de abril de 1988, 19 L.P.R.A. §155 *(cont.)*

- ▶ El patrono es responsable por los actos de hostigamiento en el empleo hacia sus empleados en el lugar de trabajo, por parte de personas no empleadas por él, si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.
- ▶ La Ley establece que el patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y deberá exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y empleados y garantizará que puedan trabajar con seguridad y dignidad.

Ley 319 de 24 de diciembre de 1998, 32 L.P.R.A. §311 – Reclamaciones laborales por una mujer casada

- ▶ La Ley 319 enmendó la Ley 2 de 17 de octubre de 1961 de Reclamaciones Laborales para establecer que, cuando la querellante es una mujer casada, podrá reclamar judicialmente por sí sola y sin tener que “ser asistida” por su marido.

Ley 217 de 29 de septiembre de 2006, Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el lugar del trabajo

- ▶ La Ley 217 reconoció el impacto de la violencia doméstica en los centros de trabajo.
- ▶ Requiere a los patronos, tanto en el sector público como en el privado e irrespectivo del número de empleados, la promulgación e implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo, en reconocimiento y armonía a la política pública del Gobierno de Puerto Rico, conforme a la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como la “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”.
- ▶ El Protocolo deberá incluir los siguientes requisitos mínimos: declaración de política pública, base legal y aplicabilidad, responsabilidad del personal, y procedimiento y medidas uniformes a seguir en el manejo de casos.

Licencia por maternidad

- ▶ **Sector Privado Ley 3 – 13 de marzo de 1942, 29 L.P.R.A. §467 et seq.**
 - La Ley 3 establece un período de descanso con paga de ocho semanas para empleadas embarazadas o las que adoptan un menor de 5 años o menos.
 - La Ley 425 de 28 de octubre de 2000 obliga a toda entidad patronal a pagar la totalidad del salario a la obrera en período de descanso por maternidad al momento de comenzar a disfrutar el mismo. La Ley 181 de 30 de julio de 1999, 3 L.P.R.A. §1355, equipara los derechos de la licencia por maternidad de las mujeres adoptantes con los derechos de las madres biológicas.

Licencia por maternidad (*cont.*)

- ▶ La Ley 3 prohíbe que un patrono despida, sin justa causa, a una mujer embarazada.
- ▶ La Ley dispone expresamente que no se entenderá justa causa el menor rendimiento para el trabajo por razón del embarazo.
- ▶ Dispone que todo patrono que despida, suspenda, reduzca el salario, o discrimine en cualquier forma contra una trabajadora por razón de la merma en su producción mientras ésta se encuentre en estado de embarazo o rehúse restituirla en su trabajo luego del alumbramiento o adopción de un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes, incurrirá en responsabilidad civil y tiene derecho a ser restituida en su empleo.

Licencia por maternidad *(cont.)*

- ▶ **Sector público – Ley 184 de 3 de agosto de 2004**
 - La Ley 184 de 3 de agosto de 2004 – de Administración de Personal de Servicio Público dispone que las empleadas de servicio público tendrán una licencia de maternidad de 12 semanas con paga. Se divide en 4 semanas antes del alumbramiento, 4 semanas después y la empleada podrá disfrutar consecutivamente de 4 semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor.
- ▶ **Licencia por paternidad**
 - La Ley 184 también provee una licencia por paternidad con paga de cinco (5) días laborables a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija.


Ley Lactancia – Ley 427 de 16 de diciembre de 2000 – para Reglamentar el período de lactancia o de extracción de leche materna

- ▶ Otorga una hora dentro de cada jornada de trabajo de tiempo completo (7½ horas), que puede ser distribuida en dos períodos de 30 minutos o tres de 20 minutos, para acudir al lugar en donde se encuentra su criatura a lactarla en aquellos casos que el patrono tenga un centro de cuidado en sus facilidades, o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo.
- ▶ Las empresas que sean consideradas como pequeños negocios de acuerdo a los parámetros de la Administración Federal del Pequeños Negocios (SBA), el período será de 30 minutos dentro de cada jornada de trabajo a tiempo completo.
- ▶ La obligación se extenderá por 12 meses a partir del regreso de la madre trabajadora a sus funciones.

Ley 129 de 17 de julio de 1998, enmienda el Código de Comercio (10 L.P.R.A. §1006D)

- ▶ Enmendó el Código de Comercio para eliminar las disposiciones discriminatorias que limitaban la capacidad de la mujer casada en el ejercicio del comercio. Ahora reglamenta el ejercicio de comercio por personas casadas.
- ▶ Hasta entonces, la mujer comerciante casada sólo podía obligar sus bienes privativos y los beneficios directos de su industria, a menos que su esposo consintiera a obligar gananciales.

Ley 212 de 3 de agosto de 1999 – Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género

- ▶ Establece la política pública del Gobierno de PR de proveer igualdad de oportunidades en el empleo, independientemente del género.
 - ▶ Ordena a las agencias e instrumentalidades a desarrollar e implantar planes de acción afirmativa para garantizar que no se discrimine contra ninguna persona empleada o aspirante a empleo por razón de género.
- 

“Igual paga por Igual Trabajo”

▶ En Estados Unidos:

◦ Lilly Ledbetter Fair Pay Act

- Firmada el 29 de enero de 2009 por el Presidente Barack Obama para garantizar legislación sobre igual paga.
- La Ley enmendó varios estatutos laborales (Título VII y ADEA, y modificó la operación de ADA y del Rehabilitation Act) para dejar claro que las disposiciones por discrimen por género en la compensación son de aplicación a cada uno de los pagos de nómina y de facilitar la presentación de querellas y pleitos por discrimen.

Ley 11 de 11 de marzo de 2009

- ▶ En Puerto Rico:
 - La Constitución Art II Sección 16: Reconoce el derecho de todo(a) trabajador(a) a recibir paga por igual trabajo.
 - Ordena a todas las agencias y dependencias estatales y municipales establecer programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres.
- ▶ Ley 75 de 6 de abril de 2006
 - Designa el 16 de abril como el “Día de Igual Paga”.