

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va.} Asamblea
Legislativa

3^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 853

5 de marzo de 2018.

Presentado por la señora *Vázquez Nieves*

Referido a la Comisión de Asuntos de la Mujer

LEY

Para establecer la “Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora”; y para definir las obligaciones y responsabilidades de las Agencias del Gobierno de Puerto Rico; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Anualmente, el 8 de marzo se conmemora el “Día Internacional de la Mujer”. Este día fue inspirado por las luchas de miles de mujeres en el mundo laboral. Por años, las mujeres sostuvieron protestas por las condiciones de trabajo inhumanas a las que eran sometidas y a los bajos salarios. El 8 de marzo de 1857, trabajadoras de la industria de la aguja organizaron una protesta en Manhattan, Nueva York. Entre las condiciones señaladas durante las protestas se encontraban los bajos salarios, extensas horas de trabajo y el hacinamiento en los lugares de trabajo. Medio siglo más tarde, en la misma fecha, estas obreras volvieron a marchar con las mismas denuncias sobre sus lugares de empleo.

El primer “Día Internacional de la Mujer” fue celebrado en Europa en el año 1970, durante la celebración del Primer Congreso Internacional de la Mujer. En Puerto Rico, con la aprobación de la Ley 102 del 2 de junio de 1976, se reconoció oficialmente el 8 de marzo de cada año como el “Día Internacional de Mujer”.

Han sido aprobadas múltiples leyes en la Isla con el propósito de garantizarle a la mujer un trato digno e igualitario. Si bien es cierto lo anterior, también es cierto que carecemos de una carta de derechos en la que se declaren los derechos de la mujer en su lugar de empleo. La carta de derechos que proponemos puede ser utilizada como una herramienta para educar a la mujer sobre sus derechos en su lugar de empleo. Constituyendo la misma un mecanismo para ayudar a erradicar el discrimen en contra de la mujer.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Título

2 Esta Ley se conocerá y podrá citarse como “Carta de Derechos de la Mujer
3 Trabajadora”.

4 Artículo 2.- Definiciones

5 1) Mujer trabajadora a los fines de esta ley, significará toda mujer empleada
6 mediante sueldo, salario, jornal o cualquier otra forma de compensación.

7 Artículo 3.- Derechos de la Mujer Trabajadora.

8 La mujer trabajadora gozará de todos los derechos consignados en la
9 Constitución de Puerto Rico y en las leyes y reglamentos que les sean aplicables, en
10 específico tendrán derecho a:

11 (a) no ser discriminada en su empleo por razón de su sexo;

12 (b) no ser despedida de forma injustificada;

13 (c) recibir el pago de mesada ante la eventualidad de que sea despedida
14 injustificadamente;

- 1 (d) que se le garantice que se desarrollarán e implementarán medidas para
2 evitar que sean objeto de discrimen en su lugar de empleo;
- 3 (e) cuando se encuentre en estado de embarazo, a una licencia por
4 maternidad de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4)
5 semanas después. A su elección, podrá optar por tomar hasta una (1)
6 semana de descanso prenatal y siete (7) semanas de descanso postnatal;
- 7 (f) cuando adopte un menor de edad pre escolar tendrá derecho a los mismos
8 beneficios de la licencia de maternidad;
- 9 (g) durante el periodo de licencia de maternidad, recibirá la totalidad de su
10 salario, sueldo, jornal o compensación;
- 11 (h) cuando disfrute de una licencia por maternidad, tendrá derecho a que su
12 patrono le reserve su empleo;
- 13 (i) no ser despedida, suspendida, discriminada o a que le sea reducido el
14 salario por su merma en producción debido a que ésta se encuentra
15 embarazada;
- 16 (j) tener acceso a un área privada, segura, higiénica con ventilación y energía
17 eléctrica para lactar a su bebé o extracción de leche materna en su área de
18 trabajo;
- 19 (k) disfrutar de un periodo de lactancia o extracción de leche materna de una
20 (1) hora por jornada de trabajo a tiempo completo. El referido periodo
21 podrá ser distribuido en dos (2) periodos de treinta (30) minutos o tres (3)
22 periodos de veinte (20) minutos;

- 1 (l) disfrutar de un periodo de treinta (30) minutos de lactancia o extracción
2 de leche materna en caso de que la jornada de trabajo sea parcial;
- 3 (m) extender los periodos de lactancia o extracción de leche materna hasta
4 doce (12) meses contados a partir del regreso a sus funciones;
- 5 (n) tener un ambiente de trabajo libre de comportamiento hostil, ofensivo o
6 intimidante;
- 7 (o) no recibir acercamientos de índole sexual como condición para ser
8 reclutada o retener su empleo;
- 9 (p) no tolerar conducta verbal, física o por medios electrónicos que de manera
10 explícita o implícita realicen acercamientos no deseados;
- 11 (q) que no se tomen represalias en su contra por querellarse, testificar o
12 participar en una investigación, proceso o juicio por prácticas
13 discriminatorias en el empleo;
- 14 (r) ser protegida contra la violencia doméstica en su lugar de empleo.

15 Artículo 4.- Publicidad

16 Todas las oficinas, agencias gubernamentales, corporaciones públicas,
17 municipios y patronos privados con dos (2) empleados o más, estarán obligados a
18 exhibir las disposiciones del Artículo 3 en un lugar accesible a todos sus empleados y
19 visitantes.

20 Artículo 5.- Reglamentación

21 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, adoptará reglamentación con
22 el propósito de implementar el contenido de la presente ley. Igualmente, diseñará el

1 formato de la información que estarán obligados a exhibir los patronos conforme a lo
2 dispuesto en el Artículo 4. El formato diseñado, estará disponible en la página
3 electrónica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Aquellos que
4 incumplan con lo dispuesto con la presente Ley, les será impuesta una multa de mil
5 dólares (\$1,000.00) por cada día que se encuentre en incumplimiento. El producto de
6 estas multas deberá ser utilizado para campañas de concienciación sobre los derechos
7 de la mujer trabajadora.

8 En sus gestiones ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, los
9 patronos deberán certificar que cumplen cabalmente con las disposiciones de la
10 presente ley.

11 Artículo 6.- Causas de Acción Civil y Penal

12 Las violaciones a las obligaciones estipuladas en esta Ley por parte de las
13 agencias y funcionarios del Gobierno de Puerto Rico, así como cualquier persona o
14 entidad privada, constituirán causa de acción en daños y perjuicios y estarán sujetas a
15 toda causa de acción civil o penal que conlleve tales violaciones, según el ordenamiento
16 jurídico vigente.

17 Artículo 7.- Separabilidad

18 Si cualquier palabra, frase, oración, sección, inciso o parte de esa Ley fuere por
19 cualquier razón impugnada ante el tribunal y declarada inconstitucional o nula, tal
20 declaración de inconstitucionalidad o nulidad no afectará, menoscabará o invalidará las
21 restantes disposiciones de esta Ley.

22 Artículo 8.- Disposiciones Generales

1 Esta ley no limitará los derechos adquiridos mediante cualquier otra disposición
2 estatutaria o reglamentaria.

3 Artículo 9.- Vigencia

4 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.