

La Esclavitud de las Mujeres

Por:
LCDA. MARÍA DOLORES FERNÓS
PROCURADORA DE LAS MUJERES

Revista UAD 7

Hace unos pocos años mientras visitaba una librería feminista en Madrid me topé con una frase enmarcada que rezaba MAS POLVO EN LOS MUEBLES, MENOS EN EL CEREBRO. No identificaba la autora. Obviamente lo compré y desde entonces lo exhibo para provocar la reflexión de quienes visitaban mis oficinas, sobre todo a l@s estudiantes en los años en los que enseñaba en la Facultad de Derecho.

La frase es un llamado a que las mujeres se eduquen y se preocupen más por su propio desarrollo y menos a atender las tareas domésticas. Es, sin duda, un llamado revolucionario, pero no tanto por fomentar el progreso personal sino por llamar a rehusarse a realizar tareas tan inmemorialmente asociadas a nosotras que los hombres las consideran indignas. La frase señala hacia la gran dicotomía en las vidas de demasiadas mujeres aún al presente, décadas después de que masivamente nos incorporáramos al estudio y al trabajo fuera del hogar. Las eternas opciones de ¿la casa o el trabajo?, ¿estudiar o casarse?, ¿ascender y llegar a posiciones de liderato o mantenerse en el llamado mommy track? han sido las constantes tensiones que han agobiado y aún hoy agobian a muchas mujeres.

Las decisiones ante estas opciones han provocado grandes dudas y no han sido fáciles dadas las herencias culturales que todavía ejercen enormes presiones sobre nosotras y nuestras hijas. Pero, sus efectos, sin dudas, son devastadores para las mujeres. Lamentablemente estas consecuencias negativas vienen a percibirse tarde en nuestras vidas, cuando llegan los momentos del retiro, o de los divorcios, o de la independencia económica de los hijos e hijas, o de las enfermedades y la vejez. Entonces es que las mujeres sufren las consecuencias de vivir en una sociedad que no les compensa por esas labores duras, interminables, exigentes física y emocionalmente, y en muchas ocasiones inhumanas. Son además, necesarias, imprescindibles para la vida social.

Parece que ha habido mucho más polvo en los cerebros y en los corazones de todos los integrantes sociales que en los muebles de nuestros hogares. Ha habido insensibilidad, tolerancia al abuso, oficialización de la esclavitud.

Las mujeres, su presente y sus futuros no han sido prioridad de ningún hacedor de política pública ni de ningún grupo poderoso. No lo hemos sido de los partidos, ni de los sindicatos, ni de los economistas, ni de l@s legislador@s. Los grupos feministas han trabajado mayormente solos aunque en ocasiones han logrado alianzas estratégicas ventajosas.

Las mujeres seguimos siendo el sexo más pobre, las que poblamos desproporcionadamente los residenciales y las barriadas más marginadas de nuestro país, las que cuidamos a la infancia, de los viejitos y las viejitas, a los familiares que

sufren de algún impedimento incapacitante, las que atendemos a las personas enfermas de nuestro núcleo familiar. Pese a que es una necesidad atender la niñez y a quienes sufren de enfermedades así como a la vejez, no hemos reconocido como sociedad la necesidad de articular una política social que reconozca esta necesidad imperiosa y que compense a quienes realizan esta labor.

otra forma de decirlo, son las esclavas del mundo moderno. No tienen compensación por su trabajo, no tienen salario mínimo, ni horario máximo, ni retiro, ni plan médico. Su aportación, sin la cual la vida económica y la producción no podría ser viable, no es identificada, reconocida, ni valorada como trabajo. Hasta que no lidiemos directamente con esta situación de absoluta opresión, las mujeres continuarán recibiendo violencias desproporcionadas y viviendo en pobreza extremas.

Para iniciar este trabajo de equidad tenemos que conocer con la mayor exactitud posible cual es la realidad fáctica para presentarla al país, a todos los sectores cuyo apoyo es necesario para lograr la aprobación de las políticas sociales y económicas. Sólo con hechos claros y contundentes podremos convencer a quienes se resisten a reconocer la opresión e insisten en ver la realidad como una instancia natural e inamovible de la existencia humana.

Una de las medidas que tenemos que tomar para iniciar y acelerar esta situación ya intolerable es la de establecer un sistema de recogida de datos, números y estadísticas que nos permita tener y presentar un claro cuadro de la realidad de las mujeres.

El Departamento del Trabajo, por ejemplo, debe establecer una clara política de recogido y publicación de datos con variables por sexo. Sus datos, junto a los que nos arroja el recién publicado Censo 2000 sobre la incidencia de pobreza en nuestro país, con los que poseen otras agencias públicas como la Junta de Planificación, el Departamento de la Familia así como el Departamento de Educación y el sistema universitario del estado nos permitirán analizar las verdaderas discrepancias en los ingresos de las mujeres y de los hombres en el mundo del trabajo asalariado tanto como el origen de las discrepancias de ser estas reales. Nos permitirá conocer las razones por las cuales hay pocas mujeres representadas en sectores importantes de nuestra economía y por qué siguen sobre representadas en las profesiones y oficios de menor remuneración. Podremos realizar investigaciones y estudios más profundos y conocer si el discrimen se produce al momento de compensar o si es al momento de reclutar o si fue al momento de elegir o ser elegido para una determinada carrera profesional u oficio que pueden atenderse con medidas administrativas o legislativas o, si por el contrario, el mayor limitante es el factor social que victimiza a través de fuerzas culturales colectivas que requieren de procesos fundamentales de educación y transformación de los imaginarios colectivos.

La información nos permitirá comparar la situación de las mujeres en Puerto Rico con la de otros países. Según el censo del 2000 en los EEUU, por ejemplo, existe una diferencia marcada entre los ingresos que reciben las mujeres y los que reciben los hombres. Se entiende que las mujeres reciben el 73% de los ingresos que reciben los hombres y que esta diferencia se ha mantenido inalterada durante la década del 1990. Unos sectores plantean que la razón que lo explica no es que a las mujeres se les compense menos por el mismo trabajo porque hay normas jurídicas que lo sancionan y mecanismos que fiscalizan su cumplimiento sino que las razones ubican en los tipos de trabajo que realizan los hombres y las mujeres, los salarios que se le asignan a estas

diferentes funciones y las dispares posibilidades de ascenso y promoción que tienen ambos sexos en el mundo

económico. Otros sectores plantean que estas anteriores no son razones sino resultados de las decisiones que tienen que tomar las mujeres para poder atender las responsabilidades familiares y las actividades sociales asociadas. Plantean la necesidad de políticas sociales que distribuyan las responsabilidades sociales que hasta hoy recargan a las mujeres y que las responsabilidades deben repartirse entre todos los componentes sociales y económicos para evitar que continúen siendo limitantes a gestiones profesionales, ascensos y posiciones de liderazgo exclusivamente de las mujeres. Proponen caminar en la dirección de una sociedad en que veamos a los hombres asumiendo responsabilidades paternales y reconociendo que son compañeros de seres de igual valía; al estado aprobando políticas sociales que valoricen las tareas de reproducción social y atención a sectores desprovistos de poder resolverse sus necesidades básicas de vida, como lo sería el seguro social para las amas de casa; y las entidades privadas aportando parte de la ganancia que generan en el proceso de producción económica al proceso de reproducción social.

Obviamente las mujeres también tenemos que hacer modificaciones en nuestras vidas y reflexionar sobre las decisiones que nos corresponde tomar. La víctima solo merece protección especial cuando no posee información, no tiene poder decisorial o carece de opciones reales. En tanto en cuanto las informaciones se hagan disponibles, las estructuras sociales y jurídicas se acomoden y propulsen equidad en las relaciones sociales y se desarrollen oportunidades económicas, las victimizaciones deben reducirse.

Para esto, claro es, se requieren políticas y acciones afirmativas que inicien el proceso de eliminar las pasadas discriminaciones: centros de cuidado para infantes y envejecientes, financiamiento de proyectos de autogestión que fomenten el surgimiento de pequeños negocios, la revitalización de los centros urbanos que sirvan de plazas para esas iniciativas económicas y preferencias para la venta de sus productos y servicios en los mercados dentro y fuera del país. Nuestra meta es la plena igualdad humana. Debe ser la meta de [tod@s](#).

"Las mujeres seguimos siendo el sexo más pobre, las que poblamos desproporcionadamente los residenciales y las barriadas más marginadas de nuestro país, las que cuidamos a la infancia, de los viejitos y las viejitas, a los familiares".

"Según el censo del 2000 en los EEUU, por ejemplo, existe una diferencia marcada entre los ingresos que reciben las mujeres y los que reciben los hombres. Se entiende que las mujeres reciben el 73% de los ingresos que reciben los hombres y que esta diferencia se ha mantenido inalterada durante la década del 1990".

Ordenamiento Jurídico para la prohibición del discrimen por razón de género en Puerto Rico

Por:
Lcda. Carmen A. Lugo
Fournier
Unidad Antidiscrimen

Revista UAD 7

Durante el siglo XX las mujeres en la mayoría de las naciones ganaron el derecho al voto y lograron que aumenten sus oportunidades educativas y de empleo. Pero aún más significativo es que han logrado una reevaluación de su rol en la sociedad y, ante la iniquidad ostensible, van logrando que paulatinamente se modifiquen algunas de las estructuras preexistentes que en absoluto responden a sus necesidades. Podemos afirmar que una revolución en nuestro ordenamiento jurídico en torno a los asuntos de la mujer, ha superado algunos de los escollos legalistas que impedían nuestra estabilidad y desarrollo en el empleo.

Durante estos últimos decenios, las controversias sobre igualdad de oportunidades en el empleo han reclamado gran atención. De 12 casos que recibimos en la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo en el 1975, cuando se creó nuestra agencia, hoy recibimos cerca de 1000 querellas anuales. Administramos legislación protectora que prohíbe el discrimen en el empleo por 10 causales; raza, color, sexo, edad, origen o condición social, ideales políticos, creencias religiosas, origen nacional, matrimonio e impedimento físico o mental. El discrimen por razón de sexo es la causal por la que más se radican querellas ante la Unidad Antidiscrimen. Se radican 520 casos anuales de discrimen por razón de sexo, el 93% radicados por mujeres y cerca de una tercera parte bajo la modalidad de hostigamiento sexual en el empleo. La falta de representación de la mujer en algunos puestos, especialmente en el ámbito de toma de decisiones, el hostigamiento sexual, la represión ante las complicaciones del embarazo, las represalias tras quejarse, un ambiente de trabajo ajeno a las necesidades apremiantes de la familia, la desigualdad por género en los salarios, son todavía hoy una realidad para muchas en el lugar de trabajo.

La Carta de Derechos en nuestra Constitución que prohíbe del discrimen por género, la enmienda a la Ley 100 del 30 de junio de 1959 en 1972 para incluir el discrimen por género en la lista de causales de discrimen prohibidas, la aprobación de la Ley 69 del 6 de julio de 1985 y la Ley 17 del 22 de abril de 1988, así como las decisiones judiciales del Tribunal Supremo de Puerto Rico en casos como *Esther García v. Shiley Caribbean*, 88 J.T.S. 101 (1988) y *Rivera Aguilar v. K-Mart de Puerto Rico*, 89 J.T.S., 42 (1989) *Florencio Rodríguez v Supermercados Amigo* 90 J.T.S. 50 (1990) disponen y definen importantes derechos.

El artículo primero de la Ley 69, supra, dispone:

«...Reconocemos que la mujer puertorriqueña constituye la mitad de la fuerza trabajadora, así como también la mayoría de las personas desempleadas son mujeres. La entrada de la mujer a la fuerza trabajadora, arrastró también la división de trabajo de acuerdo al sexo. Esta segregación en el empleo continua, a pesar de las disposiciones constitucionales y legales que las prohíben. Existe, además, una subutilización con relación a la preparación académica de la mujer, y diferencia en

niveles de salario entre sexos. La intención de esta ley es garantizar la igualdad de derecho al empleo del hombre como de la mujer, prohibiendo... el discrimen...»

La Ley 69, supra, forma parte del conjunto de legislación para combatir el discrimen por sexo. A diferencia de las disposiciones constitucionales (Art. 11 Sec. I, Constitución del estado Libre Asociado de Puerto Rico - 1952) o de la Ley 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada (29 L.P.R.A. Sec. 146 et sec.), o del estatuto federal de aplicación en Puerto Rico, Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 U.S.C. Sec. 2000), que también prohíben el discrimen por varias causales, incluyendo sexo, la Ley 69, supra, define de manera específica algunas modalidades del discrimen por sexo. Según ésta, es ilegal que

- suspenda, rehuse emplear o se despida a cualquier persona, o que de cualquier otra forma se discrimine, contra una persona por su sexo, con respecto a su compensación, beneficios marginales, u otros términos o condiciones de empleo.

- limite, divida o clasifique a sus empleados o a las personas que soliciten para un empleo, en cualquier forma que pueda o tienda a privarlas de una oportunidad de empleo o afectarlas adversamente en su condición como empleado, por ejemplo mujeres cajeras, varones empacando.

- cualquier regla o reglamento de un patrono que prohíba o limite el empleo de mujeres casadas y que no sea aplicable a hombres casados;

- se tomen represalias al despedir o de otra manera discriminar contra cualquier empleado o aspirante a empleo que presente una queja o querrela o que se oponga a prácticas discriminatorias o que participe en una investigación o proceso contra el patrono, organización obrera o, comité conjunto obrero-patronal por prácticas discriminatorias;

- se indique, en un anuncio o aviso de oportunidad de empleo una preferencia, limitación, especificación o discrimen por razón de sexo; con excepción de que el sexo sea un requisito ocupacional "bona fide", por ejemplo, un aviso a través del cual se solicita "*secretaria atractiva para la recepción*".

- se formule cualquier pregunta, antes de emplear a una persona, en relación con un empleo futuro que directa o indirectamente exprese cualquier limitación, especificación o discrimen en cuanto al sexo, por ejemplo, ¿Usted está segura que su esposo le permitirá viajar? o sobre número de hijos o quién se los cuida.

- negarse a colocar una persona utilizando caracterizaciones estereotipadas de los sexos. El principio de no-discriminación requiere que se considere a los individuos a base de las capacidades individuales y no a base de cualquier característica que comúnmente se atribuye al grupo; Ocurre en relación con tareas que tradicionalmente no ejecutaban las mujeres, por ejemplo, piloto, plomero, mensajero, etc.

- negarse a colocar una persona debido a las preferencias de los compañeros de trabajo, el patrono o los clientes.

Una condición intrínsecamente femenina por la que con frecuencia se discrimina es embarazo. La definición de por razón de sexo, bajo la Ley 69, supra, incluye embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas. Las mujeres afectadas por estas razones recibirán trato igual para todo propósito relacionado con su empleo. En términos legales a la empleada embarazada se le han reconocido justos derechos. La Ley 3 del 13 de marzo de 1942, según enmendada, provee para una licencia por maternidad.

-Concede una licencia de 8 semanas a paga completa. Las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro semanas antes del alumbramiento y cuatro después a sueldo completo. La empleada deberá presentar certificación médica sobre su estado de embarazo. La Ley Núm.165 de 10 de agosto de 2002 concede licencia de 12 semanas a las empleadas del sector público.

- La empleada podrá optar por tomar la licencia una semana antes del alumbramiento y 7 después o, podrá optar, por regresar al trabajo después de dos semanas de descanso postnatal. De elegir esta opción, deberá presentar evidencia médica de que está en condiciones de trabajar,

-Los abortos y los partos prematuros están cubiertos por la Ley.

- El patrono no podrá despedir, sin justa causa, a una mujer embarazada. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo. En el caso de Rivera Aguilar v. K-mart, supra, y en el de Ginette Padilla v. Centro Gráfico del Caribe Inc. al 98 J. T. S. 21 (1998) el Tribunal Supremo reconoció una clasificación especial y una protección mayor a la mujer obrera embarazada.

El hostigamiento sexual es una forma de discrimen por razón de sexo y se prohíbe a través de las leyes que hemos mencionado, sin embargo la Ley 17, que se aprobó el 22 de abril de 1988, define y establece los parámetros de esta causa de acción.

Cuando hablamos de hostigamiento o acoso sexual nos referimos a solicitud de favores sexuales o cualquier otra conducta verbal o física, no bienvenida y que al rechazarla o someterse a esta conducta tiene efectos tangibles en las condiciones de su empleo, como despedir, descender, etc. o crea un ambiente hostil, ofensivo o intimidante.

Véamos un ejemplo de un caso de aspirante a empleo en que el rechazo de la conducta sexual fue la razón para negarle el empleo. Ella buscaba trabajo como secretaria en una oficina de servicios. El reclutador, que es el dueño, le pregunta si tiene novio, si saldría con él, si quiere bailar al son de "440" y se le pega por detrás, cuando no accede a sus proposiciones, le dice que le avisará, nunca le avisa.

El reconocimiento por el Tribunal Supremo Federal de esta causa de acción al amparo del TVII de la Ley de Derechos Civiles, en el caso Meritor Savings Bank v. Vinson 477 US 57 (1986) ha servido de guía en otras jurisdicciones.

En P. R. nuestro Tribunal Supremo se ha expresado en doce ocasiones en casos donde se alegaba hostigamiento sexual en el empleo. En el primero de éstos, Florencio Rodríguez v. Supermercado Amigo, 90 JTS 50(1990) el Tribunal dictó las pautas a los tribunales inferiores indicando que estos casos había que verlos en los méritos y que elementos sobre severidad, frecuencia, intensidad, contexto en que se dan los hechos, período de tiempo, extensión, conducta y circunstancias personales del demandante son factores a analizarse. El que se permitiera someter evidencia sobre las circunstancias personales de la reclamante de hostigamiento sexual provocó que se intentara escudriñar sobre su vida sexual e intervención indebida sobre su intimidad, convirtiendo el proceso de vindicación en otro escollo. Por lo antes expuesto, se aprobó el 10 de enero de 1998, la Ley 16 para establecer procedimientos especiales para la admisión o no de evidencia sobre la conducta sexual de la reclamante en una demanda judicial sobre hostigamiento

sexual, donde se evalúa el valor probatorio de la evidencia frente al carácter inflamatorio de la prueba.

En *Keyla Rosario Toledo v. Distribuidora Kikuet, Inc.* 00 TSPR 107, 146 DPR ____ (29 de junio de 2000) el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que bajo las Leyes Núm. 100, 17, *supra*, y Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985 un agente, oficial, administrador o supervisor de una empresa responde civilmente en su carácter personal, además del patrono real, por los actos de hostigamiento sexual llevado a cabo por él contra un empleado.

En *Afanador Irizarry v. Roger Electric Co., Inc.*, ____ DPR ____ (2002) 2002 TSPR 56, nuestro Tribunal Supremo acoge la decisión de *Oncale v. Sundowner Offshore Services Inc.*, 523 U.S. 75 (1998) cuando interpretó que la causa de acción por hostigamiento sexual en el empleo, es aplicable a casos de hostigamiento entre personas del mismo sexo.

Otros desarrollos importantes, por vía de jurisprudencia federal, ha sido a través de los casos de *Burlington Industries v. Kimberly Ellerth* 118 S. Ct. 2257 (1998) y *Beth Ann Faragher v. City of Boca Raton* 118 S. Ct. 2275 (1998). Los hechos del caso de Faragher nos ilustran claramente lo que se entiende por hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil:

Una ex- salvavidas alegó que dos supervisores repetidas veces sometieron a salvavidas mujeres a agresiones ofensivas y no solicitadas y que la ciudad faltó al no diseminar entre los empleados de la playa su política anti-hostigamiento. Terry le tocó las nalgas a Faragher, hizo un comentario menospreciando su apariencia y una vez señaló que nunca ascendería a una mujer a Teniente. También hacía referencias menospreciando a las mujeres en general. Silverman, un teniente capitán, supervisaba el trabajo y el entrenamiento físico de los salvavidas. Este hizo comentarios acerca de tener relaciones sexuales con Faragher y en una ocasión la atacó físicamente. También hacía comentarios frecuentes y vulgares sobre las mujeres, comentaba sobre los cuerpos de las salvavidas mujeres, una vez hizo una mímica sobre un acto de sexo oral y por lo menos dos veces le dijo a salvavidas mujeres que le gustaría tener sexo con ellas.

Estos casos resueltos por la Corte Suprema de los E. U. el 26 de junio de 1998 establecen la doctrina federal en cuanto a la responsabilidad del patrono cuando el hostigamiento sexual es realizado por supervisores del patrono. Reafirma la obligación del patrono de ejercer cuidado razonable en prevenir y corregir prontamente el hostigamiento sexual y por otro lado requiere, cuando el hostigamiento no tiene consecuencias tangibles, que la empleada que se siente discriminada que notifique a su patrono de la conducta hostigante.

Como parte de esta defensa afirmativa el patrono vendrá obligado a demostrar que ejerció cuidado razonable en prevenir y corregir el hostigamiento. De acuerdo a las guías emitidas por la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) el 18 de junio de 1999 "cuidado razonable" significa que estableció una política clara contra el hostigamiento sexual y hostigamiento por otras causales. Se aconseja que los patronos grandes deben instituir mecanismos formales. La política debe ser por escrito y en lenguaje comprensible a todos los empleados y debe notificarse efectivamente, a esos efectos se recomienda exhibirla a través de carteles en sitios visibles e incluirla en el manual del empleado. Ofrecer adiestramiento es una de las medidas preventivas más efectivas y demuestra un genuino interés del patrono en ejercer cuidado razonable. El adiestramiento

debe ofrecerse con regularidad y a todos los niveles. El compromiso de no tolerancia al hostigamiento debe proceder desde la más alta gerencia.

Otros elementos que deben incluirse en una buena política en contra del hostigamiento ilegal son la base legal¹ de donde emana, una clara explicación de la conducta prohibida con ejemplos, provisiones para evitar y garantizar que no se tomarán represalias. Debe establecerse allí un procedimiento con más de una vía de real acceso para presentar la queja. Debe garantizar en lo posible la confidencialidad. El procedimiento deberá realizarse prontamente, de manera concienzuda e imparcial. Debe garantizar que el patrono tomará medidas inmediatas y apropiadas para que el hostigamiento termine y no vuelve a ocurrir. La acción correctiva no debe penalizar a la víctima. Las guías de la EEOC proveen otros detalles con relación a la forma en que debe conducirse una investigación interna sobre hostigamiento.

Las medidas apropiadas para detener el hostigamiento y que no vuelva a ocurrir pueden incluir acciones disciplinarias al hostigador como una reprimenda o amonestación, transferencia o reasignación, descenso, reducción de salarios, suspensión o despido². También puede ser necesario ofrecer entrenamiento para sensibilizar y dar seguimiento para verificar que la situación se corrigió.

Para corregir el efecto en la víctima deberán tomarse las medidas necesarias que podrían incluir desde restaurar la licencia usada por razón del hostigamiento, expurgar evaluaciones negativas de su expediente producto del hostigamiento, reinstalación, disculpas del hostigador, seguimiento, y corregir cualquier otro daño, incluyendo compensar por pérdida de ingresos o beneficios y angustias mentales.

La Ley 17, supra, a su artículo 10, impone la obligación de establecer medidas para prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual. Dispone que todo patrono está obligado a

establecer una política en contra del hostigamiento sexual,

dar a conocer sus disposiciones, adiestrar sobre los derechos, obligaciones y sanciones

y establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas.

Cuando el trabajador o trabajadora siente que está siendo víctima de hostigamiento sexual le recomendamos lo siguiente:

- No pase por alto el hostigamiento.
- Lleve un diario de los acontecimientos, incluya el lugar, fecha y nombres de testigos,
- Plantee el problema al supervisor u otra persona con autoridad,
- Utilice el procedimiento interno que provee patrono, sino obtiene un resultado pronto o efectivo
- Recorra a los foros con autoridad para asesorarla o intervenir,
- Puede recurrir a un abogado para asesorarse o radicar su reclamación,
- Puede radicar una denuncia criminal si hubo amenaza, intimidación o contacto físico.

Al amparo de las leyes que prohíben el discrimen en el empleo hay un año para recurrir al tribunal, aunque algunas disposiciones en la legislación federal requieren que el reclamante recorra al foro administrativo en términos más cortos, de hasta 180 días. La Ley

Núm. 17, *supra*, se enmendó por la Ley Núm. 196 de 18 de agosto de 2002 para añadir el Artículo 14 que establece que el término prescriptivo para presentar una causa de acción por hostigamiento sexual en el empleo será de un (1) año contado desde el momento en que se terminan las circunstancias que podrían entorpecer el ejercicio de la acción.

Los procesos administrativos ante la UAD para la vindicación de derechos son similares a los de la agencia federal, E. E. O. C., se recogen en el Reglamento General de la Unidad Antidiscrimen de noviembre de 2000. Una vez se radica una querrela formal se le ofrece a las partes la alternativa de un proceso de mediación para la solución de conflicto o si no acceden voluntariamente o si no se logra un acuerdo se procede a la fase investigativa, se cita a las partes a una Conferencia de Descubrimiento. Como resultado de la investigación podría emitirse una Determinación de Causa o No Causa Probable de discrimen. Si la determinación es de No Causa, el o la querellante podría solicitar reconsideración al Secretario del Trabajo. En los casos en que se emite Determinación de Causa Probable se cita a una Conferencia de Conciliación, donde se recomienda un remedio y se media para la solución del conflicto, cuando no se logra el caso pasa al Negociado de Asuntos Legales del Departamento para litigio.

El Departamento ofrece representación legal libre de costos al obrero en aquellos casos meritorios. Las víctimas de discrimen pueden ser compensadas por el doble de los daños sufridos, incluyendo salarios dejados de percibir, las angustias y sufrimientos mentales que hayan padecido y puedan probar a través del proceso de reivindicación. Este amplio remedio se sostuvo en la decisión judicial de Esther García v. Shiley Caribbean, *supra*. También se ha reconocido una acción en daños para los parientes de las víctimas, contingente a la acción principal, Santini v. Serv Air, Inc., 94 TSPR 27 (1994). El Tribunal también puede imponer la restitución en el empleo.

Estos intentos de atemperar el ordenamiento jurídico para superar la condición de desigualdad de la mujer constituyen un peldaño superado en el camino, una manifestación de evolución social, donde la dignidad de sus individuos sigue siendo el ideal.

¹ Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964

² Véase además: Ruy Delgado v. Hospital Interamericano 94 JTS 149(1994)

Género, Familias y Trabajos

Por: Alice E. Colón

Revista UAD 7

Posee un Doctorado en Sociología, es Investigadora del Centro de Investigaciones Sociales de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Sus investigaciones y publicaciones se concentran en temas como la participación de las mujeres en los procesos sociales en Puerto Rico, el empleo y la pobreza entre las mujeres puertorriqueñas y los derechos reproductivos en Puerto Rico. Ha participado activamente en el movimiento feminista en el país. Su escrito en esta revista es un trabajo conjunto con otras participantes de una mesa redonda sobre el tema, auspiciada por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, y presentado en una actividad organizada por dicha agencia el 8 de marzo de 2002.

El incremento en el empleo de las mujeres en Puerto Rico y los cambios que ello implica en la visión de los hombres como los únicos proveedores, nos obligan a revisar las medidas dirigidas a atender la situación particular de ambos en el mercado laboral y a reconceptualizar nuestras definiciones de trabajo. Estas reconceptualizaciones del trabajo deben incorporar todas las actividades sociales necesarias que se han definido como del ámbito femenino. Las mujeres siempre han trabajado; lo han hecho como asalariadas cuando la economía así lo ha reclamado. En el ámbito privado, trabajar ha significado también cumplir con las consecuentes y tradicionales obligaciones en el hogar y como voluntarias en actividades comunitarias, adscritas como sus papeles de género. La situación presente requiere, pues, reconocer la importancia social y económica de estas labores no pagadas para lograr una mayor equidad y desarrollo social, junto a una integración más adecuada entre la vida laboral y familiar, tanto para los hombres como para las mujeres.

Definido como una orientación natural de servicio, este trabajo en el hogar, tradicionalmente desempeñado por las mujeres, no es remunerado ni recibe el reconocimiento moral, económico y social que le corresponde. Según la producción mercantil y la monetarización de la economía hicieron necesario el trabajo asalariado, las tareas realizadas en el hogar quedaron invisibilizadas, a no ser que se realizaran como trabajo remunerado. Por no ser pagado, este trabajo elástico, ofrecido sin tiempo o horario definidos, ni siquiera se contabiliza en las cifras de producción económica nacional, ignorando su contribución al desarrollo social y económico de nuestras poblaciones.

Para las asalariadas, supone añadir las presiones de una segunda jornada de trabajo que afecta no sólo su vida familiar, sino sus condiciones de empleo. La definición de las mujeres como principales responsables del ámbito doméstico las estereotipa como trabajadoras secundarias y fundamenta el trato desigual en el mercado laboral. Las responsabilidades domésticas pueden, de hecho, restringir las posibilidades de trabajo remunerado a muchas mujeres que no tienen acceso al cuidado de hijos e hijas y otros servicios de apoyo. Junto a la ya endémica insuficiencia de empleo en nuestro país, esta situación puede contribuir a que, según cifras del Departamento del Trabajo, la participación laboral femenina fluctúe alrededor de 35%, todavía inferior a la de los hombres, e incluso a la de las mujeres de otros países en el entorno caribeño.

Su definición doméstica y su disponibilidad de tiempo pueden convertirse también en una limitación al ser consideradas para puestos de rango superior en el mercado de trabajo. Las mujeres tienen todavía menos oportunidades ocupacionales y

se concentran en ocupaciones y puestos identificados como femeninos, que ofrecen salarios inferiores a los considerados masculinos. En Puerto Rico, de hecho, las desigualdades en ingreso por género más acentuadas se encuentran precisamente en los niveles ocupacionales y educativos superiores. Pero, además, la paga es inferior a las ocupaciones en que hay una mayor proporción de hombres, incluso en trabajos que pueden considerarse comparables en términos de calificación, responsabilidad, riesgo o complejidad, aunque no sean exactamente iguales.

A pesar de dicha desigualdad, la incorporación laboral creciente de las mujeres apuntan a su papel clave en la instauración de las estrategias de desarrollo económico del País a través del siglo veinte. En los periodos más recientes, de hecho, la demanda por fuerza laboral de escolaridad más elevada se ha nutrido sobre todo de los avances educativos de las mujeres en nuestra sociedad. Es preciso destacar que a través de estas estrategias económicas, el mercado laboral ha incorporado cada vez más mujeres con responsabilidades familiares. Los datos censales indican que las mujeres casadas y las madres representan una proporción creciente de la fuerza laboral. Para 1990, por ejemplo, a pesar de las restricciones que impone la crianza de niños/as pequeños/as, alrededor del cuarenta por ciento de las mujeres casadas y de las madres solas con hijos menores de 6 años también se encontraban activas en el mercado de empleo. Las jefas de hogar, por su parte, con tasas de actividad económica históricamente superiores, han aumentado hasta encabezar más de una cuarta parte de nuestra familias.

De esta manera, las mujeres aportan alrededor del 40% del ingreso familiar en los hogares con ambos cónyuges presentes, y por supuesto un porcentaje mucho mayor en las familias con jefas mujeres. Por consiguiente, han cambiado nuestras definiciones de los roles de género que prescribían la dependencia económica de las mujeres, y el empleo de los hombres como únicos proveedores. Contrario a lo que vivíamos hacia mediados de siglo veinte, el empleo de las mujeres no se considera ya una anomalía, una excepción, sino algo aceptado y hasta esperado como una contribución imprescindible al ingreso del hogar. La falta de un segundo ingreso o el ingreso limitado de las mujeres condiciona la probabilidad de pobreza entre las familias en pareja y aún más entre las familias con jefa mujer, incluyendo a muchas envejecientes, desprovistas de sistemas de apoyo y retiro.

A pesar de la necesidad del empleo de las mujeres, la responsabilidad femenina en la crianza y el mantenimiento familiar continúa casi inalterada. Se reproduce una distribución no equitativa del trabajo entre los hombres y las mujeres y se impone como responsabilidad exclusivamente privada, en particular femenina, lo que es una necesidad social. La participación creciente de las mujeres en el mercado laboral nos obliga así a mirar a esa otra economía, a ese otro trabajo realizado en el hogar, como a las condiciones de vida familiar y personal que permiten a las personas participar en las actividades económicas y ciudadanas fuera del hogar.

Las actividades de compra, confección, organización o aseo, por ejemplo, culminan el trabajo necesario para el consumo y permiten la reconstitución de la fuerza laboral y de la población en general. La crianza supone desarrollar las generaciones que nos seguirán, no sólo en términos físicos, sino educativos, emocionales, sociales y morales. Con el cuidado de la población envejeciente, por su parte, se posibilita el retiro de las personas asalariadas y el aumento general en la expectativa de vida en la sociedad. Esta reconstitución requiere, además, del tiempo para el descanso, para la recreación y

para el disfrute de las relaciones íntimas, familiares y comunitarias. Se asegura con este cuidado la sobrevivencia y la reproducción presente y futura de nuestra sociedad.

Es un trabajo que se mantiene a pesar de las transformaciones tecnológicas, sociales y en las estructuras familiares en Puerto Rico. Aunque la fecundidad se ha reducido, las exigencias de niveles de calificación más elevados requiere más recursos, mayores esfuerzos, y un tiempo cada vez más prolongado para la crianza. Además, la población envejeciente continúa en aumento, lo que significa una demanda adicional de servicios en el hogar, ante la insuficiencia de servicios públicos. Al mismo tiempo, la migración y la dispersión geográfica que han acompañado nuestro modelo de crecimiento económico han restringido en muchos casos los apoyos más directos de una familia extendida y han impuesto mayores presiones en los hogares para lidiar con estas necesidades.

A pesar de la importancia del trabajo en el ámbito doméstico, la separación histórica entre éste y los ámbitos públicos y del mercado han ignorado los beneficios que reciben la sociedad y las empresas de las funciones de mantenimiento familiar y personal. Ha permitido ignorar, además, que estos beneficios se establecen a partir de las estructuras de desigualdad entre los géneros, y que dependen del trabajo no pagado de las mujeres. Si las mujeres van a aportar toda su capacidad, sin definiciones estereotipadas, sin doble carga de trabajo, y con una retribución justa, el trabajo de mantenimiento personal y familiar tendría que redefinirse y compartirse con los hombres y con todas las instituciones sociales.

Ante los reclamos de conjuntos amplios de diversos países, los más altos organismos internacionales, incluyendo a las Naciones Unidas, han reconocido que nuestras definiciones de trabajo y de productividad deben recoger todas las actividades dirigidas a la satisfacción de las necesidades y al desarrollo de las capacidades personales y sociales de la población. Ello implica políticas y medidas que reconozcan la importancia del trabajo no remunerado para la realización de las actividades económicas en el mercado y el ámbito público, la indisoluble relación entre el trabajo dentro y fuera del hogar, y la necesidad de promover una mejor integración entre la vida laboral y la vida personal y familiar, tanto para las mujeres como para los hombres. Las instituciones públicas y privadas tendrían que tomar acciones para validar, apoyar y facilitar esos trabajos no remunerados, necesarios para su funcionamiento y el de la sociedad en general. Se trata de compartir una inversión en nuestro desarrollo social y económico de la cual todas las personas e instituciones nos beneficiamos.

¹Resumen del trabajo en torno al tema, elaborado por Alice Colón con Marta E. Fernández, Mercedes Rodríguez, Elsie De Jesús y otras participantes en una mesa redonda convocada por la Procuraduría de las Mujeres. Presentado por Alice E. Colón en la actividad *Mujeres, Familias y Trabajos: Una relación integral*, auspiciada por la Procuraduría el 8 de marzo de 2002.

« ...las mujeres aportan alrededor del 40% del ingreso familiar en los hogares con ambos cónyuges presentes, y por supuesto un porcentaje mucho mayor en las familias con jefas mujeres».

«A pesar de la importancia del trabajo en el ámbito doméstico, la separación histórica entre éste y los ámbitos públicos y del mercado han ignorado los beneficios que reciben la sociedad y las empresas de las funciones de mantenimiento familiar y personal»>>

Justicia Laboral de Beneficio para la Familia

**POR:
ELSIE DE JESÚS DÁVILA**

REVISTA UAD 7

Elsie de Jesús Dávila es licenciada en Farmacia. Se desempeña en la industria farmacéutica. Ha sido militante feminista por varias décadas colaborando con organizaciones no gubernamentales en los temas relacionados a la situación de la mujer trabajadora, la salud de la mujer y al tema de la violencia doméstica.

Mujeres de distintas organizaciones no gubernamentales llevamos muchos años impulsando, a través de los medios de comunicación y legislación, varias medidas que harían justicia a la situación que viven las mujeres trabajadoras y sus familias. Para que estas medidas se implanten, sabemos que no es suficiente la acción legislativa. Hace falta definición de políticas públicas de la rama ejecutiva y de la acción de los sindicatos en la negociación colectiva.

La situación de las mujeres no se da en el vacío; se da en un entorno económico y social que ejerce gran influencia. El nuevo panorama económico y social en Puerto Rico y en el mundo obliga a la adopción de medidas urgentes para armonizar la vida laboral con la familiar. De primera instancia puede sonar un contrasentido que en la época de la alta tecnología haya esta urgencia. La realidad es que esta alta tecnología, aunque ha ayudado en algunos aspectos, no sólo no ha resuelto los problemas fundamentales del ámbito doméstico y familiar, sino que en otros aspectos ha agravado la situación de las personas que están en el mercado de empleo.

La vida de las mujeres trabajadoras transcurre entre dos ámbitos: el doméstico-familiar no remunerado y el laboral remunerado. Las estrategias económicas y políticas públicas implantadas en Puerto Rico no han respondido con las medidas necesarias para reconocer y valorar la relación integral entre esos dos ámbitos.

La mujer trabajadora se enfrenta a la realidad de un País que ha sufrido una rápida transformación económica sin una planificación integral de los recursos y del desarrollo urbano, donde se destacan los problemas de escasez de vivienda y servicios, de desparrame de vivienda horizontal, de ubicación de viviendas lejanas a los centros de trabajo y a los centros educativos de l@s hij@s y de una constante congestión vehicular. Los servicios de cuidado de niños/as son insuficientes y costosos, lo que reduce el ingreso disponible de muchas madres empleadas. Éstas se enfrentan, además, a la tensión diaria para llegar a tiempo a los centros de cuidado o escuelas de l@s hij@s y a sus centros de trabajo.

Esta situación cotidiana se ha ido agudizando con el incremento de envejecientes en el núcleo familiar. El Censo 2000 indica un aumento de 25% de esta población. Es la mujer la que tiene que dar seguimiento a las citas médicas y problemas de salud de los hijos y de todos los envejecientes en el núcleo familiar. Para atender esta responsabilidad se ve precisada a usar los días de vacaciones que deberían estar destinados a su descanso de la fatiga laboral. De lo contrario, otro tipo de ausencia significa reducción del salario o exponerse a medidas disciplinarias. La situación se agrava para la mujer jefa de familia quien no cuenta con un cónyuge con quien compartir algunas de esas responsabilidades. Son condiciones que generan niveles de ansiedad capaces de afectar eventualmente su salud mental y que llevan a algunas mujeres a dejar de trabajar asalariadamente. Muchas no tienen esa opción porque su salario es indispensable o único para el sostenimiento del hogar.

Es muy positivo que en nuestra sociedad aumente la esperanza de vida al nacer. Lo que no es aceptable es que la mujer siga cargando sola o casi sola con las responsabilidades de la crianza y de la atención a la vejez, que corresponde a todo el núcleo familiar, a la sociedad y al estado.

La mujer trabajadora, como toda la clase trabajadora, se enfrenta también a la incertidumbre del mercado de empleo. Las estrategias de desarrollo de la segunda mitad del siglo XX, en sus distintas etapas, no han sido capaces de absorber toda la fuerza laboral disponible, lo que se ha agravado con la intensificación de la globalización y el cierre de las fábricas que operaban bajo la Sección 936. Sobresale, además, la pérdida de empleos en los servicios y en la administración pública, vinculadas en parte a las políticas neoliberales de privatización. Puerto Rico tiene una abundante fuerza laboral y talentosa como para administrar esos servicios, manteniéndolos como servicios públicos que no estén a la merced de manos inescrupulosas, ávidas de ganancia. Estos servicios no son mercancía, son servicios a los que tiene derecho todo el pueblo.

Para las mujeres que permanecen empleadas, resulta también en una intensificación de trabajo al tener que absorber funciones y tareas de las personas cesanteadas so pena de ser despedidas. Las mujeres desplazadas del mercado de empleo, por su parte, tienen que optar por alternativas como la subcontratación en empleos temporeros, trabajo a tiempo parcial, producción independiente artesanal o doméstica. Estas formas de trabajo tienen en común la inestabilidad, inseguridad, horarios arbitrarios y cambiantes, además de la falta de beneficios marginales y ninguna protección social para el futuro.

Las mujeres trabajadoras y sus familias se enfrentan, además, a la reducción en los gastos públicos y de programas sociales que estaban disponibles, trasladando así a las familias el costo por unos servicios como los de salud, subsidios a las viviendas, atención a madres y niños de escasos recursos económicos y otros. Esto representa no sólo una reducción en el poder adquisitivo de las familias, sino una extensión del esfuerzo y el trabajo de las mujeres, quienes absorben gran parte de estos costos sociales.

Las cargas de las mujeres, sobre todo como jefas de familias, tienden a aumentar, mientras que sus recursos tienden a disminuir sin que se hayan desarrollado políticas de apoyo que les permitan salir hacia adelante.

Ante esta situación que se repite en muchos países, los reclamos de amplios sectores de mujeres han movido a los más altos organismos internacionales a redefinir el concepto trabajo y a requerir de los países medidas tendientes a armonizar los dos ámbitos del trabajo de la mujer.

Las medidas que vamos a presentar a la Legislatura son:

Maternidad² – Extensión del período de la licencia de maternidad a doce (12) semanas con paga completa.

Lactancia – Extensión del período de lactancia o extracción de leche a una hora dentro de la jornada laboral, proveyendo un espacio adecuado y que ofrezca la correspondiente intimidad a la madre lactante.

Paternidad² – Provisión de una licencia de paternidad de cinco (5) días laborables con paga completa, para que el padre pueda asumir su responsabilidad con la madre y la criatura.

Cuido de niños – Provisión de centros de cuidado de niños en sus distintas modalidades de financiamiento (paridad de fondos del estado, empresa y los beneficiarios) en los centros de trabajo tanto a nivel del sector público como del privado.

Licencias especiales – Provisión de una licencia especial de cinco (5) días con paga completa para usarse, sujeto a la presentación de evidencia, en los siguientes casos: enfermedad de los hijos; enfermedad o gestiones de los envejecientes o impedidos del núcleo familiar; asistencia a citaciones de la escuela de los hijos; asistencia a citaciones

relacionadas con las pensiones alimenticias; asistencia a citaciones del tribunal en casos de reclamaciones por discrimen en el empleo, casos de hostigamiento sexual o de violencia doméstica.

Es urgente adoptar medidas de carácter individual, familiar, de política pública y empresarial, para la mejor integración de las dos esferas de la vida de l@s trabajador@s. Una mejor calidad de vida, en última instancia, produce frutos tanto a nivel del trabajador/ra como del patrono. La introducción real de este concepto, llámese balance, armonización, conciliación o integración, a través de medidas concretas redundaría en beneficios para ambos componentes del contrato laboral: reduce el estrés y fatiga laboral, y las condiciones médicas que llevan a ausentismo; reduce errores de l@s trabajador@s producto del cansancio acumulado, lo que a su vez evita pérdidas en la producción; reduce accidentes en el empleo y promueve la motivación de l@s trabajador@s. Promueve, así mismo, la participación de mujeres y hombres en la vida familiar y da paso a mayor igualdad entre los géneros, además de permitir el desarrollo y formación de l@s niñ@s en un ambiente saludable y de calidad de vida, lo cual es un bien social.

La implantación de este concepto tiene beneficios que pueden calcularse y otros beneficios intangibles de incalculable valor en el presente y futuro de la sociedad. Sabemos que para lograrlo hay que asumir unos costos que deben ser distribuidos entre los ciudadanos, el gobierno, y los patronos del sector privado en la proporción más justa posible. **La evaluación de costos debe ponderar que se trata de una inversión social de presente y futuro, posiblemente la inversión de mayores dividendos: la reproducción de una fuerza laboral saludable para el País.**

Nota: Al momento de la publicación de este mensaje algunas de estas medidas han sido aprobadas de forma limitada, aplicando solamente al sector público. Seguiremos luchando para que se haga justicia también con las familias del sector privado.

¹ Resumen de la presentación ofrecida por Elsie De Jesús Dávila en la actividad “Mujeres, Familias y Trabajo: Una Relación Integral”, auspiciada por la Procuraduría de las Mujeres, el 8 de marzo de 2002.

Los proyectos de ley mencionados en esta presentación y su argumentación fueron el producto de la discusión en mesa redonda, convocada por la Procuraduría de las Mujeres.

² La Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002 concedió beneficios para l@s emplead@s en el servicio público.

“El nuevo panorama económico y social en Puerto Rico y en el mundo obliga a la adopción de medidas urgentes para armonizar la vida laboral con la familiar.”.

“Es urgente adoptar medidas de carácter individual familiar, de política pública y empresarial, para la mejor integración de las dos esferas de la vida de l@s trabajador@s. Una mejor calidad de vida, en última instancia, produce frutos tanto a nivel del trabajador/ra como del patrono”.

Los Hijos (as) una Responsabilidad Compartida

Por:
VÍCTOR M. VILLALBA RODRÍGUEZ

REVISTA UAD 7

Presidente de la Central Puertorriqueña de Trabajadores y de la Asociación de Empleados de Casino de Puerto Rico

Mucho se ha hablado de la poca participación de la figura paterna en el desarrollo y la formación de los hijos e hijas en el núcleo familiar. Incluso, se ha llegado a pensar que el deterioro de los valores familiares por los cuales atraviesa la sociedad se debe, en parte, a la falta de participación de los hombres en el proceso de formación de los hijos(as). Esto debido a muchos factores pero principalmente a que la mayoría de los hombres hacen recaer la responsabilidad de la crianza y educación de sus hijos en la mujer.

Por lo tanto, la mujer que ha pasado a formar parte importante de la fuerza laboral de la sociedad, tiene la doble responsabilidad de trabajar más de ocho horas y ser la principal interventora de la crianza de los hijos. Definitivamente una cómoda posición que hemos tenido los hombres y que la misma sociedad y las leyes que la amparan se han encargado de fomentar. Cabe destacar, que generalizar en este aspecto es un lamentable error en el cual podríamos caer porque existen una mayoría muy grande de hombres que asumen su rol de padre con cabalidad e integridad.

La responsabilidad del hombre como padre tendría que ser voluntariamente desempeñada por él, como sucede en los casos que destacamos en párrafo anterior pero surge la necesidad de presentar legislación que apoye este rol, que por legítimo derecho de vida, debería compartir el hombre con la mujer. Ese mandamiento de, “Mujer, tú exclusivamente, te harás cargo de la educación, crianza y formación de tus hijos”, no vino estampado en el certificado de nacimiento de la mujer. Es y debe ser responsabilidad de ambos géneros compartir completamente la vida de los hijos(as).

Por eso, cuando se presentan medidas encaminadas a permitir que la madre reciba un apoyo real del padre en el rol importantísimo que es la educación de sus hijos(as), nosotros como dirigentes en el movimiento laboral, estamos en la obligación moral de apoyar esas iniciativas cabalmente. Porque la labor realizada por la mujer, como madre, es sin duda uno de los trabajos injustamente remunerados y que, sino fuera por la sensibilidad y amor con el cual desempeñan su trabajo, indudablemente tendríamos en nuestras manos un verdadero conflicto social.

Coincido en que muchos de los hombres, por pura inercia se han dejado llevar por la sociedad y han hecho recaer toda esa responsabilidad en la mujer. Todo esto, sin detenerse a pensar que la figura paternal en el hogar es un soporte adicional de gran importancia para que esos hijos(as) se integren a esta sociedad. Darle esa aportación a la vida de esos futuros mujeres y hombres y que tengan las herramientas necesarias para cambiar de manera positiva ese mañana al cual ellos tendrán que enfrentarse con la responsabilidad de hacerlo mucho mejor que nosotros.

Es por esa razón, que debemos apoyar las medidas legislativas encaminadas a permitir que el hombre asuma su papel en la sociedad como padre responsable de la crianza, educación y formación de sus hijos. Aunque reconocemos que un gran por ciento de la sociedad se constituye de mujeres solas, jefas de familia y que con gran gallardía han sabido llevar a cabo ambos roles de padre y madre,

tenemos también que reconocer que los hombres se han acomodado desprendiéndose de esa responsabilidad que conlleva la crianza de sus hijos(as). Y no es justo, en ningún aspecto. El padre debe asumir su papel y ya que formó parte del milagro del nacimiento de sus hijos también deben formar parte de su crianza y desarrollo.

Como dije anteriormente, no tendría que hacerse legislación que sustentará el derecho de uno de los padres a tomar parte de este proceso. Esta responsabilidad debe ser llevada a cabo sin presión legal. Sin embargo, se hace necesario adoptar medidas que flexibilicen el tiempo y la ardua labor de llevar el sustento al hogar. Medidas que brinden espacio para compartir el crecimiento de los hijos(as). Como comentó un buen sabio una vez, “no debemos vivir para trabajar, sino trabajar para vivir”.

Los empleados del servicio público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico han recibido mediante legislación, que se les reconozca el derecho a participar del proceso de alumbramiento de la mujer otorgán-dosele una Licencia por Paternidad de cinco (5) días con sueldo, contados a partir del nacimiento del hijo(a).

La ley #165 aprobada por la legislatura el 10 de agosto de este año y que deroga y adopta una nueva Sección 5.15 de la Ley # 5 del 14 de octubre de 1975 es, sin lugar a dudas, un paso importante de avanzada encaminado a conceder el derecho al disfrute de esa licencia de paternidad. Esta enmienda a la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico pone de manifiesto la necesidad de promover más legislación relacionada a estos fines. Pone de manifiesto también, el promover una legislación que amplíe los alcances de leyes similares y le permita al padre, que es trabajador de la empresa privada, a disfrutar por derecho de estas mismas medidas. Actualmente, resulta discriminatorio que solamente los padres de los trabajadores del servicio público puedan participar de esta legislación y se hace necesario radicar legislación encaminada a ofrecer ese mismo derecho a los padres del sector privado.

Sabemos que se presentarán obstáculos para que estas medidas tengan oídos en la legislatura, mayormente argumentando el consabido caballito de batalla del sector patronal, “que medidas así afectan el clima de inversión en el país”. Posición que en este caso, lejos de ser real, tiende a apoyar el sector machista de la sociedad. En los países europeos se ha establecido este tipo de medidas y todos conocemos que no están precisamente ahogados en la miseria. Como reza en la misma exposición de motivos de esta Ley #165, “la implantación de estas medidas tienen beneficios que pueden calcularse y otros beneficios intangibles de incalculable valor en el presente y futuro de la sociedad. La evaluación de costos debe ponderar que se trata de una inversión social de futuro, posiblemente la inversión de mayores dividendos: la producción de una fuerza laboral y una población saludable para el futuro del país”.

Es menester destacar que estas medidas legislativas tienen el apoyo del Gobierno, los presidentes de Cámara y Senado, Honorables Carlos Vizcarrondo y Antonio Fas Alzamora, respectivamente y de la Gobernadora de Puerto Rico, Hon. Sila M. Calderón. El compromiso de promover leyes que luchen por la justicia laboral ha sido defendido por estos líderes y estamos seguros que las mismas tienen el visto bueno y la defensa de ellos.

Sabemos que esta Ley será una de otras muchas iniciativas que permitirán que los vínculos familiares no se vean trastocados. La familia, institución que es la piedra angular de la sociedad, necesita fortalecerse y es nuestra obligación, como individuos sociales, contribuir con ese fortalecimiento. Ya sea tomando conciencia de lo imperativo que resulta trabajar hacia ese fin pero sobretodo tomando iniciativas reales encaminadas a ello. Tenemos planteado un reto para promover una sociedad funcional para nuestro futuro inmediato y no debemos continuar delegando esa

responsabilidad. El movimiento obrero está comprometido con este reto y luchará incansablemente en contribuir para alcanzar el mismo. Pero éste es un compromiso que debemos acatar todos y este es el momento para hacerlo.

“...cuando se presentan medidas encaminadas a permitir que la madre reciba un apoyo real del padre en el rol importantísimo que es la educación de sus hijos(as), nosotros como dirigentes en el movimiento laboral, estamos en la obligación moral de apoyar esas iniciativas cabalmente”.

El hostigamiento sexual entre personas del mismo género: Los casos de Irizarry y Oncale

POR:
LCDO. PEDRO SOTO-RÍOS

REVISTA UAD 7

El autor obtuvo el grado de Juris Doctor de la Universidad de Puerto Rico. Ha participado en programas de educación continuada en las Universidades de Harvard, Purdue y el Wharton School de la Universidad de Pennsylvania. Está autorizado a ejercer la profesión de abogado ante la Corte Suprema de Puerto Rico, la Corte de Distrito de Puerto Rico, la Corte de Apelaciones de los Estados Unidos del Primer Circuito (Boston), la Corte Suprema de los Estados Unidos y en Washington D.C.. Además, es miembro de la Comisión de Derecho Laboral del Colegio de Abogados de Puerto Rico.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, por voz del Juez Francisco Rebollo, emitió recientemente una opinión – sin disidencias- que ciertamente tiene gran impacto tanto para empleados como para patronos. Sin duda alguna será citada en innumerables ocasiones en el futuro por ser el primer caso en el cual nuestro Tribunal Supremo se expresa referente a hostigamiento sexual en el empleo en la modalidad de varón a varón. Es una decisión que no nos toma por sorpresa y la cual el gremio de abogados laborales esperábamos. Nos referimos al caso de *Arcadio Afanador Irizarry, Margarita González y la Sociedad Legal de Gananciales vs. Roger Electric Co. Inc.*¹

En el mismo nuestro Tribunal resuelve que la Ley 17 de 22 de abril de 1988², en cuanto establece una causa de acción por hostigamiento sexual en el empleo, es aplicable a casos de hostigamiento entre personas del mismo sexo (varón a varón o mujer a mujer). No se requiere que el hostigamiento se de en un contexto heterosexual. En igual dirección se había pronunciado el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en el caso de *Joseph Oncale vs Sundowner Offshore Services, Inc.*³, por voz del Juez Antonin Scalia y en forma unánime, interpretando las disposiciones del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964⁴. El alto foro federal dispuso que lo determinante es que la conducta discriminatoria se de en función del sexo de quien la padece. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos no solo reiteró la posibilidad de que surgieran reclamaciones de conducta discriminatoria entre miembros de determinado grupo, sino que reconoció que ni del lenguaje de la Ley de Derechos Civiles ni de los precedentes establecidos se desprendía alguna regla de exclusión categórica para ese tipo de reclamación. Esta decisión fue citada con aprobación por nuestro alto foro en el caso de Irizarry.

El estereotipo de hostigamiento sexual es el de hombre a mujer. Sin embargo, sabemos que el hostigamiento sexual ocurre en cualquier combinación, es decir: de hombre a mujer, de mujer a hombre, de hombre a hombre y de mujer a mujer. El caso de Irizarry lleva a una apreciación más realista del hostigamiento en el lugar de trabajo. En este tipo de caso, los protagonistas no necesariamente son homosexuales⁵

Repasemos brevemente los hechos de ambos casos, la actitud asumida por los respectivos patronos y los principios de derecho envueltos. Comencemos con el caso local.

El Sr. Arcadio Irizarry, comenzó a trabajar para la empresa Roger Electric Co., Inc. en el montaje de una de sus tiendas en Hatillo. Luego continuó trabajando como

vendedor en dicho establecimiento bajo las órdenes de su supervisor, Sr. Alberto Rivera. Alegadamente, el Sr. Irizarry fue objeto de múltiples incidentes de hostigamiento sexual por parte de su supervisor inmediato desde que comenzó sus labores, incluyendo miradas penetrantes, preguntas altamente sugestivas, comentarios sobre disponibilidad para sostener intimidad sexual, entre otros. Además, le advertía el Sr. Rivera que si hablaba de lo ocurrido le garantizaba su despido. Ante ello, el demandante se queja de lo sucedido al Gerente de la tienda, Sr. Gerardo Vázquez. Este intentó “calmarle”, diciéndole que habría de notificar lo sucedido a las oficinas centrales, al tiempo que le recordaba que “la sogá partía por lo más fino.” Esto último, refiriéndose a que había parentesco entre el supervisor y el dueño de la empresa. La situación continuó y el demandante vuelve a querellarse ante su gerente. Al ver que no se tomaba acción alguna, recurrió a la Unidad Anti-Discrimen del Departamento del Trabajo y redactó una carta la cual entregó al Gerente Vázquez como querrela formal. La empresa respondió con una disculpa a Irizarry, le solicitó que deshiciera la carta y le expresó que Rivera no trabajaría más allí. Mientras tanto, la condición de salud de Irizarry se había deteriorado como consecuencia de toda esta situación al punto que fue incapacitado por el Seguro Social. El Sr. Irizarry demandó a su patrono y prevaleció en su día en corte.

Por otro lado, en el caso de Oncale se trata de un empleado que tiene que dejar su empleo por que siente que de no hacerlo así sería forzado a tener sexo con sus compañeros de trabajo. El Sr. Oncale trabajaba en un grupo de ocho hombres y en repetidas ocasiones fue sometido a distintas humillaciones de naturaleza sexual en presencia de otros que, para proteger su dignidad, el Juez Scalia no detalló en la opinión. Oncale se había también querellado a su supervisor quién, como en el caso de Irizarry, trató de “carmarlo” diciéndole que a él le hacían lo mismo todo el tiempo.

En ambos casos- en la modalidad de ambiente hostil- notamos la conducta sexual no bienvenida que causó ansiedad y debilitamiento de la autoestima del empleado sin que los patronos tomarán una pronta y adecuada acción para corregirla. Obsérvese que ambos empleados dieron conocimiento al patrono de los actos a los cuales se les estaba sometiendo, lo cual les imponía una obligación de evitar que ello ocurriera. La responsabilidad vicaria recayó en los patronos.

Las decisiones representan una victoria para los empleados. La decisión de Oncale fue también del agrado de muchos grupos defensores de derechos civiles, así como de asociaciones de homosexuales que claman por igualdad de derechos. Dichos grupos y asociaciones vieron en la decisión el reconocimiento de que les cobijan las mismas protecciones y reglas que todos los demás en el lugar de trabajo. Si embargo no todas son malas noticias para los patronos. Es importante señalar que en Irizarry nuestro alto foro dispone que en el hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil la conducta hostigante no puede consistir de un incidente aislado. Naturalmente, este no es así de tratarse de la modalidad de quid pro quo. De igual forma, los casos representan una buena oportunidad para las empresas de tomar medidas preventivas y evitar futuras situaciones. En estos casos se han dejado claras guías, tanto para los patronos, como para los tribunales de menor jerarquía sobre cómo manejar este tipo de conducta.⁶ Las empresas pueden y deben tomar medidas pro activas para cumplir su responsabilidad y mantener un ambiente serio de trabajo. La prevención es la regla que impera en el taller de trabajo.

Los patronos deben establecer programas de adiestramiento anuales para los empleados, darles copia de la política sobre hostigamiento sexual de la empresa y del procedimiento para querellarse. Una política adecuada debe definir en qué consiste hostigamiento sexual, establecer claramente la prohibición de esa conducta, proveer un procedimiento claro para someter querellas, establecer que aquellos que cooperen con la investigación no sufrirán represalias y ser difundida entre los empleados⁷. Si alguien es hostigado sexualmente, el patrono debe tomar prontamente medidas correctivas comenzando con una investigación cabal de los hechos. La investigación ha de ser llevada a cabo por una persona con conocimiento del derecho laboral y que investigar y la libertad de emitir sus recomendaciones sin ataduras. No debe aplicarse lo que el fenecido Don Santos P. Amadeo llamaría la “sicología del avestruz”. De encontrarse que se incumplió la política de la empresa debe tomarse acción disciplinaria contra el hostigador(a) prontamente. Esto constituirá la mejor defensa del patrono.

Finalmente, debemos reflexionar en el estudio de estas importantes decisiones y evaluar la conducta humana. Debemos preguntarnos: ¿Porqué tienen que existir todas estas leyes para un empleado darse a respetar en el lugar de trabajo? ¿ Porqué todavía ocurren este tipo de situación a las alturas del Siglo XXI? La contestación envuelve múltiples razones. Cultura, ausencia de valores, comunicación inadecuada y desconocimiento podrían ser algunas posibles explicaciones ante el discrimen por sexo. Confío que más temprano que tarde el discrimen sea erradicado y quede atrás en la historia, como la esclavitud, por atentar contra la dignidad del ser humano.

¹ 2002 t.s.p.r. 056

² 29 L.P.R.A., Sec. 155 et. Seq.

³ 523 U.S. 75 (1998)

⁴ 42 U.S.C. Sec. 2000(e)-2(a)(I)

⁵ Véase R.L. Paetzold, “Same-Sex Sexual Harassment, Revisited: The Aftermath of Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.”, Employee Rights and Employment Policy Journal, Volume 3, Number 2, 1999.

⁶ A la publicación de este artículo, el Tribunal Federal de Circuito de Apelaciones para el Quinto Circuito, resolvió el 19 de agosto de 2002 el caso de Patrick La Day vs. Catalyst Technology, Inc. donde se plantea otra acción basada en el Título VII por hostigamiento sexual en la modalidad de personas del mismo género y basándose en el caso de Ondale.

⁷ Véase artículo de Miguel Nieves, “Joseph Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.: Redefining Workplace Sexual Harassment to Include Same-Sex Sexual Harassment and the Effect on Employers”, The New England Law Review, Volume 34, Number 4, 2000 p 975.

“...nuestro Tribunal resuelve que la Ley 17 de 22 de abril de 1988², en cuanto establece una causa de acción por hostigamiento sexual en el empleo, es aplicable a casos de hostigamiento entre personas del mismo sexo...”

“Los patronos deben establecer programas de adiestramiento anuales para los empleados, darles copia de la política sobre hostigamiento sexual de la empresa y del procedimiento para querellarse”.

