

## PARTE III

### ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL

#### 1. Derecho Constitucional—Derechos Personales, Civiles y Políticos—Discrimen por Sexo

El principio constitucional que prohíbe discriminar por motivo de sexo, requiere que toda persona se considere en base a su habilidad, aptitud, capacidad, preparación, mérito y esfuerzo *individuales*, y no en términos de supuestas características o nociones estereotipadas atribuidas genéricamente a un grupo.

#### 2. Trabajo—Discrimen por Sexo

Las leyes que prohíben o establecen limitaciones al derecho de la mujer a trabajar o emplearse, o que limitan las opciones de escoger su ocupación libremente, deben derogarse y, a su vez, reexaminarse sus medidas o beneficios específicos a los fines de proveer una legislación que garantice a todo trabajador la igualdad de oportunidad para el disfrute de los derechos y beneficios por razón de su trabajo, porque dichas leyes son contrarias a la Sección 1 del Artículo II de nuestra Constitución que prohíbe el discrimen por motivo de sexo y porque también violan la Sección 16 de la Carta de Derechos de Puerto Rico que reconoce a *todo trabajador* determinados derechos socio-económicos.

#### 3. Trabajo—Discrimen por Sexo

La Sección 1 de la Ley Núm. 73 de 1919, según enmendada por la Ley Núm. 74 de 1972 (29 L.P.R.A. sec. 457), tiene un efecto claramente excluyente de la mujer en los empleos debido a las restricciones que establece esta disposición sobre las mujeres empleadas para trabajar entre las doce de la noche y las seis de la mañana. La misma es inconstitucional y, además, está en conflicto con el Título VII de la Ley Federal sobre Derechos Civiles de 1964 y, por tales razones, debe derogarse.

#### 4. Trabajo—Discrimen por Sexo

Ya que todo trabajador tiene derecho a igual paga por igual trabajo, a una jornada ordinaria que no exceda de 8 horas de trabajo, y sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, no es legítimo establecer diferencias en el pago de salarios, sueldos, jornales o compensación por motivo de sexo; por eso la Sección 1 de la Ley Núm. 73 de 1919 (29 L.P.R.A. sec. 457) que dispone que se le pagará a *toda empleada* que trabaje más de 12 horas en cualquier período de 24 horas consecutivas o más de 72 horas a la semana a razón de 3 veces el tipo de salario convenido para las horas regulares si la empleada no está cubierta por la Ley Federal sobre Normas Razonables del Trabajo, y a razón del mismo tipo si la empleada trabaja más de 60 horas semanales y está cubierta por esta ley federal, mientras que la ley en materia de paga extra por horas extras de trabajo para los trabajadores *varones* no concede igual beneficio, dicha disposición por su efecto excluyente debe derogarse.

#### 5. Trabajo—Discrimen por Sexo

Es un legítimo propósito legislativo dentro de su facultad normativa para proteger la vida, salud y seguridad de una persona el que se puedan establecer límites máximos de carga sobre los cuales una persona no debe levantar, transportar o cargar pero, por otro lado, ello no puede predicarse genéricamente en base a una distinción por motivo de sexo, sino en términos de una

reglamentación razonable que tome en consideración las capacidades, preferencias y habilidades del ser humano.

#### 6. Trabajo—Pesos Máximos Autorizados

Debe examinarse el Artículo 1 de la Ley Núm. 49, de 22 de mayo de 1968 (29 L.P.R.A. sec. 353), a los fines de establecer un límite máximo de peso el cual estará condicionado por factores individuales o particulares, entre ellos, la capacidad física y constitución fisiológica de la persona, condiciones ambientales y la manera en que ha de levantarse o cargarse dicho peso, todo ello sin riesgo de la salud de cualquier trabajador.

#### 7. Trabajo—Condiciones de Trabajo para Mujeres

Aquellas disposiciones que actualmente están predicadas en términos de sexo y para beneficio exclusivamente de la mujer trabajadora, deben reexaminarse a los fines de que evaluadas dentro de las condiciones socio-económicas actuales en Puerto Rico se establezcan aquellos beneficios, seguridades y facilidades necesarias para la vida, la salud y seguridad, y el bienestar de *todo* trabajador, pues si determinadas protecciones son necesarias y convenientes para la mujer trabajadora también deben serlo igualmente para el trabajador varón.

#### 8. Trabajo—Leyes Protectoras

Una de las leyes protectoras que tienen una clara base constitucional es la Sección 4 de la Ley Núm. 3, de 13 de marzo de 1942, según enmendada por el Artículo 2 de la Ley Núm. 39, de 19 de junio de 1969 (29 L.P.R.A. sec. 469) que prohíbe al patrono despedir, sin justa causa, a la mujer embarazada; entendiéndose que no se estimará como justa causa el menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo.

#### 9. Trabajo—Leyes Protectoras

Es un legítimo propósito legislativo a los fines de proteger la salud y la vida de la mujer trabajadora, lo provisto en la Sección 2 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada por el Artículo 1 de la Ley Núm. 39 de 19 de junio de 1969 (29 L.P.R.A. sec. 467) sobre protección de madres obreras—descanso durante embarazo.

#### 10. Trabajo—Licencia por Embarazo y Maternidad

La disposición que concede una licencia por embarazo y maternidad durante determinado período anterior y posterior a la fecha probable del parto, debe enmendarse a los fines de proveer una mayor flexibilidad en su aplicación según cada caso en particular, dejándose escoger a la mujer trabajadora el disfrute de la misma antes o después del alumbramiento (29 L.P.R.A. sec. 467).

#### 11. Trabajo—Discrimen por Sexo

El requisito constitucional (Sección 1 del Artículo II) exige que mientras haya una o algunas mujeres, o aun la mera posibilidad de que las haya, que llenen los requisitos de empleo y estén dispuestas a desempeñarlos, no se puede coartar por razón de sexo su derecho a escoger libremente su ocupación.

#### 12. Trabajo—Discrimen por Sexo

La Ley Núm. 417 de 1947, según enmendada por la Ley Núm. 92 de 1960 (29 L.P.R.A. sec. 567), debe ser objeto de enmienda inmediatamente, así como todas aquellas que presentan la misma situación de excluir el sexo como una de las prohibiciones de discrimen.

prendido *entre doce de la noche y las seis de la mañana*, excepto en las ocupaciones especificadas en esta sección, por ejemplo, telefonistas, artistas, enfermeras, periodistas, ejecutivas o profesionales, o según se autoriza en la misma al Secretario del Trabajo para conceder permisos para el empleo de mujeres mayores de 18 años de edad después de las doce de la noche en otras industrias y ocupaciones.

Esta Sección 1 de la Ley Núm. 73 de 1919, según enmendada, establece los tipos de compensación a devengar por la *mujer* que su patrono le emplee o le permita trabajar en exceso de 8 horas hasta 12 en cualquier período de 24 horas consecutivas, o en exceso de 48 horas y hasta 72 a la semana, si no estuviere cubierta por las disposiciones de la Ley sobre Normas Razonables de Trabajo de los Estados Unidos, o, si estuviere cubierta por esta ley federal, si trabaja en exceso de 40 horas y hasta 60 horas a la semana; además fija el tipo de compensación en el caso de que la mujer trabaje en exceso de cualesquiera de los límites *máximos* de horas diarias o a la semana mencionados.

También dispone que en la industria de empacar, enlatar o refrigerar frutas y vegetales, y en la industria de textiles, cualquier mujer mayor de 18 años que no esté en estado de embarazo podrá ser empleada después de las doce de la noche y hasta la seis de la mañana, siempre que las horas a trabajarse durante este período más las que hubiere trabajado durante las 16 horas precedentes no excedan de 8 horas de trabajo en el referido período de 24 horas consecutivas, disponiéndose, además, que por lo menos cada semana los turnos de trabajo deberán alternarse entre las *trabajadoras* en forma rotativa de modo tal que *ninguna mujer* trabajará de noche consecutivamente por un período mayor de una (1) semana, *salvo* cuando el trabajo nocturno es solamente la continuación de una jornada de trabajo que incluye horas de trabajo que no son nocturnas, y las horas de trabajo nocturno no excedan de dos (2), ni pasan de la medianoche.

(2) La Sección 2 de la Ley Núm. 73 de 1919,<sup>92</sup> requiere de todo patrono que fije en sitio visible de todo departamento *en el cual haya mujeres empleadas*, o en la oficina de la granja o estancia en que ellas trabajan, un anuncio impreso señalando el número de horas de trabajo que se exija diariamente a las mujeres durante

<sup>92</sup> Según enmendada por el Artículo 2 de la Ley Núm. 105, de 6 de junio de 1967; 29 L.P.R.A. sec. 458. Cf., el Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948; 29 L.P.R.A. sec. 283; referente a empleados varones.

cada día de la semana, las horas de comenzar y terminar el trabajo, y la hora en que empieza y termina el período destinado a tomar alimentos.

Establece que *ninguna mujer* trabajará en cada período por más de cuatro (4) horas, a no ser que se les conceda un descanso intermedio de no menos de 20 minutos dentro de cualquiera de los dos períodos en que se divide su jornada de trabajo, en cuyo caso, con el consentimiento de las trabajadoras y la autorización del Secretario del Trabajo podrá extenderse por más de 4 horas, sin que *nunca* exceda de 5, la duración de dicho período dentro del cual se les concedió el descanso intermedio.

Se dispone que el tiempo señalado para los alimentos no será menor de una (1) hora, a menos que por las razones y bajo las circunstancias establecidas en el Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de 1948, según enmendada; 29 L.P.R.A. sec. 283, referentes a empleados varones, es decir, a menos que por razón de conveniencia para el empleado y por estipulación de éste y su patrono con la aprobación del Secretario del Trabajo, se fijare un período menor; y en forma idéntica a lo dispuesto para los empleados varones bajo la mencionada Sección 283 del Título 29, cuando el período destinado para tomar alimentos sea reducido a un período menor de una hora, el patrono vendrá obligado a pagar un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares, únicamente si emplea o permite que una empleada trabaje durante el período al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar alimentos.

También se requiere que *en las industrias en las cuales se permite* por la Ley Núm. 73 de 1919, según enmendada; 29 L.P.R.A. secs. 457-466, o por autorización del Secretario en base a la misma, *emplear mujeres mayores de 18 años después de las diez de la noche, se deberán proveer* dentro de sus propios terrenos *cafeterías* para tomar alimentos las obreras a precios razonables, aunque será opcional de las obreras tomar los alimentos en dichas cafeterías o proveérselos las mismas obreras en cualquier otra forma; también, en estas industrias autorizadas para emplear mujeres mayores de 18 años después de las diez de la noche, *será obligación del patrono suplir transportación a las obreras concernidas libre de costo* alguno desde sus hogares hasta la fábrica, o desde ésta hasta sus hogares, *así como protección de la seguridad personal de ellas*, a menos que el patrono demuestre a satisfacción del Secretario del Trabajo que estas facilidades existen.

Se requiere, además, que en los establecimientos industriales, granjas o estancias, donde se emplean mujeres en horas alternadas durante todos los días de la semana, se fije un aviso especial, haciendo constar el nombre de cada una de las mujeres y las horas que trabajen en cada día de la semana.

(3) La Sección 3 de la Ley Núm. 73 de 1919, dispone que todo patrono que emplee o permita que trabajen *mujeres deberá* notificarlo al Departamento del Trabajo, expresando el número de mujeres empleadas, la ocupación a que se dedican y las horas regulares de trabajo, que están empleadas (29 L.P.R.A. sec. 459).

(4) La Sección 11 de la Ley Núm. 73 de 1919, prohíbe el empleo de mujeres en habitaciones o departamentos de tal capacidad que el espacio correspondiente a cada empleado sea menor de 400 pies cúbicos; y, salvo que se obtenga un permiso escrito del Secretario del Trabajo, no se permitirá que la capacidad de aire que corresponda a cada empleado sea menor de 250 pies cúbicos (29 L.P.R.A. sec. 461).

(5) Según las Secciones 4, 12 y 13 de la Ley Núm. 73 de 1919, todo patrono que emplee *mujeres* en cualquier establecimiento debe cumplir con los siguientes requisitos y proveer las siguientes facilidades: (i) colocar sillas apropiadas y situarlas convenientemente donde las empleadas trabajen de ordinario o cerca de tal lugar. Tales sillas deben ser cómodas y destinadas al uso libre por las empleadas, salvo cuando se hallan ocupadas en el desempeño de quehaceres que no pueden cumplir estando sentadas; (ii) proveer medios apropiados y suficientes de ventilación, agua potable y vasos sanitarios, y ventilar el establecimiento si durante el curso del trabajo diario se produce excesivo calor, vapor, gases, polvos u otras impurezas; (ii) blanquear y pintar todo establecimiento en el cual trabajan mujeres en ocupaciones que produzcan polvo, por lo menos una vez cada 12 meses, sobre lo cual se notificará al Departamento de Trabajo; lavar perfectamente con agua y jabón los pisos de las habitaciones de dicho establecimiento, por lo menos una vez mensual; y, lavar convenientemente todo cuarto de vestirse e inodoro de ese establecimiento, todos los días (29 L.P.R.A. secs. 460, 462 y 463).

(6) El Artículo 13 de la Ley Núm. 230 de 12 de mayo de 1942, según enmendada; 29 L.P.R.A. sec. 443: prohíbe el empleo de un varón menor de 14 años o *hembra menor de 18 años* en ventas ambulantes. En el caso de varones menores entre las edades de 14

y 16 años, se establece un mecanismo de permiso especial como vendedor ambulante, pero como la prohibición para hembras menores de 18 años es absoluta, no se dispone en igual sentido para ellas.

El Artículo 13-A de la Ley Núm. 230 de 1942, según enmendada; 29 L.P.R.A. sec. 443a: al definir la venta, solicitud, colección y distribución de periódicos, revistas, folletos, circulares o cualquiera otra materia de publicidad como ventas ambulantes, dispone que ningún niño menor de 12 años de edad y *ninguna niña menor de 18 años de edad* podrá dedicarse por cuenta propia ni ser empleado por un patrono en estas ventas ambulantes, excepto en la forma que dispone esta ley o reglamento el Secretario del Trabajo en base a la misma.

El Artículo 16 de la Ley Núm. 230 de 1942, según enmendada; 29 L.P.R.A. sec. 446: dispone que ninguna niña menor de 18 años será empleada ni se le permitirá ni tolerará que trabaje de mensajera en la distribución o entrega de mercancías o mensajes para una persona, firma o corporación a ninguna hora; ni en ninguna tienda, restaurante o cafetería donde se detallen bebidas alcohólicas, ni en ningún hotel o casa de huéspedes, salvo el caso de que en cualquiera de estos sitios se le empleare como cajera o telefonista.

(7) El Artículo 1 de la Ley Núm. 49 de 22 de mayo de 1968; 29 L.P.R.A. sec. 353 (Suplemento Acumulativo, 1972): prohíbe el que un ser humano levante, transporte o sostenga sobre su persona cualquier clase de carga cuyo peso exceda de los siguientes límites máximos: (i) 110 libras para el varón adulto; (ii) 44 lbs. para el varón menor de 18 años pero mayor de 16 años de edad; (iii) 44 lbs. para la mujer adulta; (iv) 33 lbs. para la mujer menor de 18 años pero mayor de 16 años de edad; y, (v) en el caso de menores de 16 años de edad el peso máximo de carga se determinará por reglamento y en aquellas ocupaciones que así lo autorice el Secretario del Trabajo.

(8) La Sección 2 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada por el Artículo 1 de la Ley Núm. 39 de 19 de junio de 1969; 29 L.P.R.A. sec. 467 (Suplemento Acumulativo, 1972): dispone que las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro semanas antes del alumbramiento y cuatro semanas después, y se *prohíbe el trabajo de obreras en estado grávido en oficinas, establecimientos comerciales e industriales y empresas de servicio público durante este período de des-*

*canso*. Durante el período de descanso el patrono está obligado a reservar el empleo a la obrera embarazada, según la Sección 3 de esta Ley; 29 L.P.R.A. sec. 468. Durante las ocho semanas de descanso, el patrono está obligado a pagarle la mitad del sueldo que les corresponde por ese período, que se computará tomando como base única el promedio de sueldo, salario, jornal o compensación que hubiera estado recibiendo durante los tres meses anteriores al comienzo del período de descanso, según la Sección 2 de esta Ley. La obrera en estado grávido debe presentar al patrono un certificado médico según la Sección 5 de esta Ley; 29 L.P.R.A. sec. 470.

Esta Sección 2 de la Ley Núm. 3 de 1942, *según enmendada*, establece que de producirse el alumbramiento antes de transcurrir las 4 semanas de haber comenzado la obrera embarazada su descanso prenatal o sin que hubiere comenzado éste, el descanso *post-partum* se extenderá por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también le será pagado medio sueldo. En este caso la madre obrera puede solicitar que se le reintegre a su trabajo después de las primeras 4 semanas de descanso *post-partum* cuando presente a su patrono un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar, por lo cual se considerará que la trabajadora renuncia a la extensión de la licencia a que tiene derecho.

También esta Sección 2 de la referida Ley, *según enmendada*, establece que cuando se estime erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de 4 semanas de descanso prenatal, sin haber dado a luz, se le extenderá la licencia prenatal a medio sueldo, hasta que sobrevenga el parto. Además se establece, que si a la obrera le sobreviniere alguna complicación *post-partum* y que le impidiere trabajar por un término que exceda de 4 semanas, a contar desde el día del alumbramiento, el patrono está obligado a ampliar el período de descanso por un término que no excederá de 12 semanas adicionales, siempre que antes de expirar el período de descanso se le presente certificación médica acreditativa de tales hechos, y en este caso la obrera no tendrá derecho a recibir compensación adicional, pero se le reservará el empleo.

(9) La Sección 4 de la Ley Núm. 3 de 1942, según enmendada por la Ley Núm. 39, de 19 de junio de 1969; 29 L.P.R.A. sec. 469 (Suplemento Acumulativo, 1972): prohíbe al patrono despedir, sin justa causa, a la mujer embarazada, entendiéndose que no constituirá justa causa el menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo. Con la enmienda de 1969 se dispuso 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, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que cualquiera de los actos antes mencionados haya causado a la trabajadora, o por una suma no menor de cien dólares ni mayor de mil dólares a discreción del tribunal si no se pudieran determinar daños pecuniarios, o el doble de éstos si montaran a una suma menor de cien dólares. La empleada además tendrá derecho a que se le reponga en su trabajo so pena de incurrir el patrono en daños adicionales idénticos o iguales a los establecidos en esta sección. También por la Sección 6 de la Ley Núm. 3 de 1942; 29 L.P.R.A. sec. 471: se establecen penalidades criminales (multa o cárcel) para asegurar el cumplimiento de la Sección 4 (sec. 469 del Título 29 L.P.R.A.) como de la Sección 2 (sec. 467 del Título 29 L.P.R.A.), de esta Ley Núm. 3 de 1942, según enmendada.

Un examen detallado demuestra que varias de las llamadas "leyes protectoras" pueden considerarse como leyes en favor de la vida, la salud y el bienestar de la mujer obrera, aun cuando no fueron adoptadas con ese propósito ni en contemplación de la Sección 19, Artículo II, de la Constitución de Puerto Rico. Esta conclusión, sin embargo, no resuelve el problema que compete directamente a este Informe, a saber: si las leyes pueden o no permanecer vigentes frente a la disposición constitucional nuestra que prohíbe el discrimen por razón de sexo.<sup>93</sup> Aun cuando todas o algunas de dichas leyes constituyan un ejercicio adecuado de la facultad reservada a la Asamblea Legislativa expresamente por la Sección 19 del Artículo II de nuestra Constitución, su aplicación podría considerarse inconstitucional en cuanto está limitada a un grupo poblacional. Sería entonces ineludible determinar la naturaleza y alcance de la prohibición constitucional.

Si de acuerdo a la interpretación de la Sección 1 del Artículo II de nuestra Carta de Derechos explicada en la Parte II, *supra*, partimos de que no podrá existir discrimen alguno, entre otras cosas,

<sup>93</sup> Véanse, por ejemplo, en la Ley Núm. 78 de 1919, las Secciones 1, 2, 3, 4, 11, 12 y 13, en 29 L.P.R.A. secs. 457, 458, 459, 460, 461, 462 y 463; y, en la Ley Núm. 49 de 1968, el Artículo 1, en 29 L.P.R.A. sec. 353, siendo esta última la única aprobada después de nuestra Constitución (1952), aunque sobre las anteriores disposiciones cabe indicar que en los casos en que han sido enmendadas con anterioridad a esta fecha, ello aún no supera el problema que arriba señalamos.

por motivo de sexo, el examen de la legislación presente o futura se circunscribirá a determinar si la medida diferenciadora o discriminante se basa en una diferencia real del grupo discriminado frente al grupo favorecido o incluido, y si se manifiesta ésta en todos sus miembros.

Utilizando el enfoque de la casuística sobre la cláusula de la igual protección de leyes desarrollada en los Estados Unidos, habría que considerar la naturaleza de la limitación y su razonabilidad (en caso de adoptarse la teoría más liberal ya referida) o habría que determinar si el interés del Estado es suficientemente importante para contrarrestar la presunción de clasificación sospechosa de inconstitucionalidad, bajo la teoría más exigente de interpretación. Creemos que las teorías de interpretación desarrolladas bajo la cláusula de la igual protección de las leyes de la Constitución federal no son propiamente aplicables al examen del problema en Puerto Rico frente a la disposición de la Sección 1 del Artículo II de nuestra Constitución. Pero si se invocaren las disposiciones de la Ley Federal sobre Derechos Civiles de 1964 y su prohibición de discriminar por razón de sexo del Título VII, se partirá de la premisa de que la diferencia está prohibida en principio. El examen judicial se entendería limitado, en este caso, el carácter de la exclusión, es decir, a si la misma constituye o no un requisito *bona fide* de empleo u ocupación (*bona fide occupational qualification*; abreviado con las siglas de BFOQ).<sup>94</sup> De ahí que, por partir de una premisa igual, consideramos más análogo el enfoque bajo la ley federal sobre Derechos Civiles antes expuesto. Pero debemos señalar que dicho enfoque es el que resulta de la interpretación oficial que le ha dado a la excepción (BFOQ) de la ley la Comisión de Iguales Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos, organismo oficial creado por esa Ley, en sus reglas-guías.<sup>95</sup> Sin embargo, y a juzgar por algunas decisiones a la fecha, judiciales o administrativas, en los distintos estados federados, esas reglas-guías están recibiendo diversas interpretaciones, lo cual crea, a su vez, inseguridad normativa.<sup>96</sup>

<sup>94</sup> Sonia Pressman Fuentes, *Federal Remedial Sanctions: Focus on Title VII*, en 5 Valparaíso U.L. Rev. 374, 380-386 (1971).

<sup>95</sup> U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Title 29, Labor, Chapter XIV, Part 1604—Guidelines On Discrimination Because of Sex, as amended as of April 4, 1972, Secs. 1604.1-1604.10. Se incluyen estas normas como Apéndice G [pág. 799 de este tomo].

<sup>96</sup> Ver, Stanley P. Herbert y Charles L. Reischel: *Title VII and the Multiple Approaches to Eliminating Employment Discrimination*, en N.Y.U.L. Rev., Vol. 46, Núm. 3, (mayo, 1971), págs. 449-485.

Esperar a que se cuestione ante los tribunales por medio de casos individuales o en pleitos de clase o a través de procedimientos especiales como la sentencia declaratoria o el interdicto, no parece tampoco el medio más apropiado para resolver el problema bajo consideración. Podría darse así margen para la manifestación de distintos criterios judiciales que podrían o no, según las circunstancias procesales, ser revisados por el Tribunal Supremo para obtener una interpretación única y uniforme. Aparte de ello, son igualmente válidas en este caso las objeciones de dilación, mayor esfuerzo y el peligro de consideraciones ajenas al problema que expresó el profesor Emerson al defender la Enmienda recién aprobada en los Estados Unidos y que son casi inevitables en nuestro sistema "rogado" de administración de la justicia.<sup>97</sup>

El problema, a nuestro juicio, no se resuelve con oponerse como lo hace el Departamento del Trabajo, "a la derogación total de la legislación protectora de la mujer por entender que . . . muchas de sus disposiciones responden todavía a las necesidades emanantes de las realidades económicas y sociales actuales, habida cuenta de la situación especialísima de la mujer en lo que a los aspectos socio-económicos y fisiológicos se refiere, que continúan teniendo vigencia y que no coinciden exactamente con la situación de los hombres en lo que a protección social se refiere."<sup>98</sup> Consideramos que han habido cambios que justifican por lo menos una revisión objetiva de esa legislación.

Tampoco basta con decidir que toda la legislación vigente sobre condiciones o requisitos especiales o distintos en el caso de la mujer obrera frente al varón obrero bien deben ser derogadas por ser nulas bajo la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cláusula de la Constitución de los Estados Unidos sobre la igual protección de las leyes, y el Título VII de la Ley federal de Derechos Civiles de 1964, según sostiene en su extensa y cuidadosa ponencia la Asociación de Industriales de

<sup>97</sup> Un ejemplo de los inconvenientes señalados lo ofrece la trayectoria judicial del caso: *Mengelkoch v. Industrial Welfare Commission*, 284 F.Supp. 956 (1968), apelación desestimada en 393 U.S. 83 (1968), reconsideración denegada en 393 U.S. 993 (1968), y, revocado y devuelto en 437 F.2d 563 (9th Cir. 1971). Véanse, además, C.G. Berger, *Equal Pay, Equal Employment Opportunity and Equal Enforcement of the Law for Women*, 5 Valparaiso U.L. Rev. 327, 362-363, y, Mary Eastwood, *The Double Standard of Justice: Women's Rights Under the Constitution*, 5 Valparaiso U.L. Rev. 281, 292-293 (1971).

<sup>98</sup> Carta de la Hon. Secretaria del Trabajo, Sra. Julia Rivera de Vincenti, de 27 de diciembre de 1971, dirigida a esta Comisión de Derechos Civiles. También, su carta de 16 de noviembre de 1971, dirigida a esta Comisión.

Puerto Rico.<sup>99</sup> Ambas ponencias asumen posiciones inflexibles y generales frente a la totalidad de dichas leyes que afectan la validez de sus conclusiones e impiden llegar a una adecuada solución. El enfoque del Departamento del Trabajo responde a la política oficial de este organismo de asumir la defensa de aquellos beneficios que el trabajador en Puerto Rico, sea mujer o varón, ha alcanzado. Pero precisamente por ser la política de un departamento principal del gobierno, está obligado a tomar en cuenta y a cumplir los mandatos constitucionales. Si el del Artículo II en su Sección primera, requiere que se anulen o deroguen, o en alguna forma se enmienden las leyes laborales, la política oficial defensora de esas conquistas debe atemperarse a las determinaciones constitucionales. Además, no puede pasarse por alto el aspecto detrimental que muchas de dichas leyes tienen en las oportunidades de empleo y de mayores ingresos de la mujer. Es correcta la posición de la Asociación de Industriales de Puerto Rico en cuanto se opone a que las leyes fomenten o impongan un trato *desigual* a los trabajadores por razón de sexo *exclusivamente* y en cuanto entiende que las condiciones de trabajo y los privilegios concedidos a éstos deben ser idénticos para uno y otro sexo, tomando en consideración exclusivamente la disposición de la Sección 1 del Artículo II de nuestra Constitución. Sin embargo, también advertimos que en ninguna parte de esa ponencia se hace referencia a la reserva contenida en la Sección 19 de esa Carta de Derechos que autoriza a la Asamblea Legislativa a aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo.

Entendemos que procede el examen de la legislación vigente tomando en cuenta las Secciones 1, 7 y 16 conjuntamente con la Sección 19, del Artículo II de la Carta de Derechos de nuestra Constitución. Sin pretender dar una solución definitiva, lo cual habrá de exigir un profundo examen legislativo, valorando múltiples materias generales y específicas, proponemos las siguientes guías normativas:

<sup>99</sup> Ponencia de la Asociación de Industriales de Puerto Rico, presentada por el Sr. Amadeo Francis como Director Ejecutivo de la misma el 10 de diciembre de 1971, a esta Comisión de Derechos Civiles, 25 páginas. Su posición se refiere a las leyes de Puerto Rico ya descritas en donde se propone que deben ser derogadas, excepto que sobre la Ley de Protección de Madres Obreras (Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada por la Ley Núm. 39 de 1969; 29 L.P.R.A. sec. 467 del Suplemento Acumulativo, 1972), propone que debe ser enmendada con el propósito de darle mayor flexibilidad en su aplicación a situaciones específicas de hecho y para dejar explícito en el texto de la ley que el período en que no le puede permitir el patrono a la empleada que trabaje, nunca será mayor de 8 semanas, a la pág. 24 de la Ponencia citada.

[1] (1) El principio constitucional que prohíbe discriminar por motivo de sexo, requiere que toda persona se considere en base a su habilidad, aptitud, capacidad, preparación, mérito y esfuerzo *individuales*, y no en términos de supuestas características o nociones estereotipadas atribuidas genéricamente a un grupo.<sup>100</sup>

[2] (2) Las leyes que prohíben o establecen limitaciones al derecho de la mujer a trabajar o emplearse, o que limitan las opciones de escoger su ocupación libremente, deben derogarse y, a su vez, re-examinarse sus medidas o beneficios específicos a los fines de proveer una legislación que garantice a todo trabajador la igualdad de oportunidad para el disfrute de los derechos y beneficios por razón de su trabajo. Primero, porque dichas leyes son contrarias a la Sección 1 del Artículo II de nuestra Constitución que prohíbe el discrimen por motivo de sexo y, segundo, porque también violan la Sección 16 de esta Carta de Derechos que reconoce a *todo trabajador* determinados derechos socio-económicos, estimándose, pues, ambas disposiciones constitucionales como *interdependientes y co-existentes*, es decir, que los derechos a disfrutarse por el trabajador no pueden estar condicionados por su sexo dada la prohibición de discrimen en ese sentido que también reconoce nuestra Constitución. De ahí que recomendamos examinar las siguientes leyes al respecto:

[3] (a) La Sección 1 de la Ley Núm. 73 de 1919, según enmendada por la Ley Núm. 74 de 1972 (en 29 L.P.R.A. sec. 457): tiene un efecto claramente excluyente de la mujer en los empleos debido a las restricciones que establece esta disposición sobre las mujeres empleadas para trabajar entre las doce de la noche y las seis de la mañana. La misma es, en nuestra opinión, inconstitucional y, además, está en conflicto con el Título VII de la Ley Federal sobre Derechos Civiles de 1964; y, por tales razones, debe derogarse.

[4] (b) Todo trabajador tiene derecho a igual paga por igual trabajo, a una jornada ordinaria que no exceda de 8 horas de trabajo, y sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley (Sección 16, Artículo II de nuestra Constitución). De ahí que no es

<sup>100</sup> Ver: *Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de Puerto Rico*, ya citado, a la pág. 1382. Cf., en igual sentido, Title 29, Labor, Chapter XIV, Part 1604: Guidelines on Discrimination Because of Sex, as amended as of April 4, 1972, Section 1604. 2(a)(1)(ii), adoptada por la U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (Cf. Apéndice G [pág. 799 de este tomo].)

legítimo establecer diferencias en el pago de salarios, sueldos, jornales o compensación por motivo de sexo. La Sección 1 de la Ley Núm. 73 de 1919 (29 L.P.R.A. sec. 457): dispone que se le pagará a *toda empleada* que trabaje más de 12 horas en cualquier período de 24 horas consecutivas o más de 72 horas a la semana a razón de 3 veces el tipo de salario convenido para las horas regulares si la empleada no está cubierta por la Ley Federal sobre Normas Razonables del Trabajo, y a razón del mismo tipo si la empleada trabaja más de 60 horas semanales y está cubierta por esta ley federal, mientras que la ley en materia de paga extra por horas extras de trabajo para los trabajadores *varones* no concede igual beneficio,<sup>101</sup> y, por las razones expuestas en el párrafo anterior, esta disposición por su efecto excluyente debe derogarse.

[5] (c) Consideramos un legítimo propósito legislativo dentro de su facultad normativa para proteger la vida, salud y seguridad de una persona el que se puedan establecer límites máximos de carga sobre los cuales una persona no debe levantar, transportar o cargar pero, por otro lado, estimamos que ello no puede predicarse genéricamente en base a una distinción por motivo de sexo, sino en términos de una reglamentación razonable que tome en consideración las capacidades, preferencias y habilidades del individuo.

Cabe señalar que en el caso de *Local 246, Utility Workers Union of America v. Southern California Edison Co.*, 320 F.Supp. 1262 (D.C. Cal. 1970), una Corte de Distrito federal de los Estados Unidos, decidió primero, que una ley del estado de California, que imponía un peso máximo de carga de 50 libras para las mujeres pero que no imponía limitación alguna a este respecto para varones ni para ningún otro grupo, violaba la Ley Federal sobre Derechos Civiles de 1964; y, segundo, que medidas imponiendo tales restricciones, ya sea por vía legislativa o administrativamente por los patronos, podrían ser adoptadas siempre que se extendieran por igual a todos los trabajadores sobre una base individual, esto es, en términos del peso de carga que cada persona pudiera levantar sin

<sup>101</sup> Cf., la Ley Federal sobre Igual Paga por Igual Trabajo de 1963, codificada en 29 U.S.C. sec. 206(d) (1); *Shulz v. Saxonburg Ceramics, Inc.*, 314 F.Supp. 1139 (W.D. Pa. 1970); *Wirtz v. Koller Craft Plastic Products, Inc.*, 296 F.Supp. 1195 (E.D. Mo. 1968); *Shultz v. American Can Co.—Dixie Products*, 424 F.2d 356 (8th Cir. 1970); y, C.G. Berger, *Equal Pay, Equal Employment Opportunity and Equal Enforcement of the Law for Women*, en 5 Valparaiso U.L. Rev. 326, 338-346 (1971). Ver, desde el punto de vista de extender a los trabajadores varones iguales beneficios, *Potlatch Forests, Inc. v. Hays*, 318 F.Supp. 1368 (D.C. Ark. 1970).

riesgo de su salud. Por otro lado, en *Bowe v. Colgate-Palmolive Co.*, 416 F.2d 711 (7th Cir. 1969), la Corte de Apelaciones de los Estados Unidos para el Séptimo Circuito, tuvo la ocasión de considerar, en apelación, el argumento de que la adopción de un límite máximo al peso que debe permitírsele cargar a una mujer es una "ley protectora". Las demandantes instaron una acción alegando discriminación al negárseles oportunidad para ocupar más de 600 empleos diferentes, todos con paga superior a los menos de 100 puestos que ellas ocupaban en el establecimiento industrial de la demandada. Uno de los argumentos de la compañía demandada para justificar su práctica fue que los empleos superiores requerían levantar pesos mayores de 35 libras, lo cual constituía el peso de carga máxima para la mujer. Las demandantes, además de alegar que era inconstitucional excluir a las mujeres sobre esa base, adujeron que la situación resultaba más injusta en su caso por cuanto en los empleos que se les permitía ocupar, ellas tenían que levantar productos de jabón cuyo peso agregado en un día equivalía a 17 toneladas, mientras que los varones en los puestos mejor remunerados sólo cargaban botellas plásticas vacías u operaban máquinas automáticas. Esa Corte de Apelaciones, al concluir que era inconstitucional limitar las oportunidades de trabajo de la mujer en base a límites máximos de peso que se establecen únicamente por motivo de sexo, estimó, a su vez, que para asignar puestos de trabajo en base a límites máximos de carga es mejor considerar condiciones individuales o circunstancias particulares, tales como, capacidad física y constitución fisiológica de la persona, condiciones ambientales y la manera en que el peso ha de levantarse o cargarse.<sup>102</sup>

[6] El Artículo 1 de la Ley Núm. 49, de 22 de mayo de 1968, 29 L.P.R.A. sec. 353 (Suplemento Acumulativo, 1972): prohíbe el que una persona levante, transporte o sostenga sobre su persona cualquier clase de carga cuyo peso exceda determinados límites máximos, los cuales se establecen según el sexo, y en menor grado la edad, considerada genéricamente. Recomendamos que se examine esta disposición a los fines de establecer un límite máximo de peso el cual estará condicionado por factores individuales o particulares, entre ellos, la capacidad física y constitución fisiológica de la per-

<sup>102</sup> Véanse, además, los casos de: *Weeks v. Southern Bell Telephone & Telegraph Co.*, 408 F.2d 228, 12 A.L.R. Fed. 1 (5th Cir. 1969); y, *Rosenfeld v. Southern Pacific Co.*, 444 F.2d 1219 (9th Cir. 1971) y la Anotación titulada *Construction and Application of Provisions of Title VII of Civil Rights Act of 1964* (42 USC, secs. 2000e et seq.) *Making Sex Discrimination in Employment Unlawful* en 12 A.L.R. Fed. 15 (1972).

sona, condiciones ambientales y la manera en que ha de levantarse o cargarse dicho peso, todo ello sin riesgo de la salud de cualquier trabajador.

[7] (3) Estimamos que esas disposiciones que actualmente están predicadas en términos de sexo y para beneficio exclusivamente de la mujer trabajadora, por ejemplo, fijar el tiempo en que se puede trabajar de noche consecutivamente; proveer un diferencial adecuado por concepto de trabajo realizado en determinadas horas de la noche;<sup>103</sup> o conceder un permiso de descanso intermedio; proveer cafeterías, suplir transportación y proteger la seguridad personal;<sup>104</sup> o disponer para el cumplimiento de determinados requisitos de espacio y aire, ventilación y agua potable, pintado y lavado de establecimientos,<sup>105</sup> deben ser reexaminadas a los fines de que evaluadas dentro de las condiciones socio-económicas actuales en Puerto Rico se establezcan aquellos beneficios, seguridades y facilidades necesarias para la vida, la salud y seguridad, y el bienestar de *todo* trabajador. Este examen legislativo debe verse en relación con los derechos que se garantizan en la Sección 16 del Artículo II—Carta de Derechos—de nuestra Constitución, los cuales deben desarrollarse de forma coexistentes con la Sección 1 de esa Carta de Derechos que prohíbe, entre otras cosas, el discrimen por motivo de sexo. Es de señalar que algunas de esas medidas pueden y deben mantenerse bajo la facultad reservada a la Asamblea Legislativa para aprobar leyes en favor de la vida, la salud y el bienestar del pueblo. Creemos que si determinadas protecciones son necesarias y convenientes para la mujer trabajadora también deben serlo igualmente para el trabajador varón.<sup>106</sup>

<sup>103</sup> Ver, la Sección 1 de la Ley Núm. 73, de 21 de junio de 1919, según enmendada por la Ley Núm. 77, de 25 de junio de 1969, codificada en 29 L.P.R.A. sec. 457 (Suplemento Acumulativo, 1972).

<sup>104</sup> *Idem*, la Sección 2 de la Ley Núm. 105, de 6 de junio de 1967, en 29 L.P.R.A. sec. 458 (Suplemento Acumulativo, 1972).

<sup>105</sup> *Id.*, las Secciones 4, 11, 12 y 13 de la Ley Núm. 73 de 1919, según enmendada, en 29 L.P.R.A. secs. 460, 461, 462 y 463.

<sup>106</sup> Cf. Title 29, Labor, Chapter XIV, Part 1604—Guidelines on discrimination because of sex, Sec. 1604. 2(b) (3) y (4), según enmendadas a 4 de abril de 1972, por la U.S. Equal Employment Opportunity Commission; *Ridinger v. General Motors Corp.*, 325 F.Supp. 1089 (D.C. Ohio 1971); *Potlatch Forests, Inc. v. Hays*, 318 F.Supp. 1368 (E.D. Ark. 1970); y, *Developments in the Law—Employment Discrimination and Title VII of the Civil Rights Act of 1964*, en 84 Harv. L. Rev. 1109, 1188–1190 (1971): en torno al remedio de extender el tratamiento para la mujer trabajadora que se impone por ley a los trabajadores varones igualmente. Debe indicarse que este remedio, o recurso, sólo debe utilizarse para ampliar en vez de restringir, las oportunidades de cada trabajador, considerando también los costos y beneficios envueltos para imponerlo.

[8] (4) Una de las leyes protectoras que tienen, a nuestro juicio, una clara base constitucional es la Sección 4 de la Ley Núm. 3, de 13 de marzo de 1942, según enmendada por el Artículo 2 de la Ley Núm. 39, de 19 de junio de 1969, en 29 L.P.R.A. sec. 469 (Suplemento Acumulativo, 1972): que prohíbe al patrono despedir, sin justa causa, a la mujer embarazada; entendiéndose que no se estimará como justa causa el menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo; y, establece penalidades civiles y criminales contra el patrono que incurra en esta conducta prohibida. Cf., *Ponce Candy Industries v. Corte*, 69 D.P.R. 417 (1948): que declaró la constitucionalidad de la Ley Núm. 3 de 1942; y *Schneider v. Tropical Gas Company, Inc.*, 95 D.P.R. 626, 629 (1967). Puede apreciarse que aquí no se trata de un discrimen contra el trabajador varón, pues la condición (embarazo) sobre la cual descansa esta sección es propia y única del sexo femenino. De ahí que no se trata de una distinción por motivo de sexo que esté permitida por la Sección 1, Artículo II, de nuestra Constitución, sino que, propiamente hablando, no existe base para aplicarla. Tampoco puede decirse que prohíbe, restringe o limita la libertad de la mujer para trabajar, pues precisamente va dirigida a proteger y lograr que la mujer embarazada pueda continuar en su trabajo durante el embarazo. Además podría aducirse que el embarazo, fuera de lo que se pueda definir como "la época crítica del alumbramiento", puede coexistir con la libertad de trabajar y por sí mismo el embarazo no constituye ni conlleva una incapacidad total para cumplir con los deberes asignadosle en un empleo.<sup>107</sup> Finalmente, y en base a lo anterior, entendemos que constituye un legítimo propósito legislativo proteger al empleado en su derecho a continuar en el empleo y a que no se le despida arbitrariamente, en base a la facultad de la Asamblea Legislativa para aprobar leyes en beneficio del trabajador y para protección de la vida, seguridad y bienestar de éste, particularmente en esta situación para evitar las consecuencias socio-económicas que durante el embarazo y después del mismo podría conllevar para la mujer embarazada ese despido.<sup>108</sup>

<sup>107</sup> Cf., la opinión disidente del Hon. Juez Asociado Señor Belaval, en *Schneider v. Tropical Gas Company, Inc.*, 95 D.P.R. 626, 633-637 (1967), a la pág. 637; y, el Comentario, *Love's Labors Lost: New Conception of Maternity Leaves*, 7 Harv. Civ. Lib.—Civ. Rights L. Rev. 260 (1972), a la pág. 262, y nota al calce Núm. 11 de la misma: en torno al periodo de incapacidad por razón de embarazo antes o después del alumbramiento.

<sup>108</sup> Comentario, *Love's Labors Lost: New Conception of Maternity Leaves*, *supra*, a las págs. 261-262.

[9] (5) De igual forma, consideramos como un legítimo propósito legislativo a los fines de proteger la salud y la vida de la mujer trabajadora, lo provisto en la Sección 2 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada por el Artículo 1 de la Ley Núm. 39 de 19 de junio de 1969, en 29 L.P.R.A. sec. 467 (Suplemento Acumulativo, 1972), a saber:

(a) conceder un período de descanso a las obreras en estado grávido en las semanas que preceden y en las que siguen al alumbramiento, disponiendo un pago determinado durante este período de descanso;

(b) obligar al patrono a reservar durante ese período el empleo a la mujer embarazada (29 L.P.R.A. sec. 468);

(c) extender el descanso *post-partum* por un período de tiempo y de paga equivalentes al que dejó de disfrutarse de producirse el alumbramiento antes de transcurrir el término de haber comenzado su descanso prenatal o sin que hubiese comenzado éste;

(d) poder solicitar de la madre obrera luego del alumbramiento que se le reintegre a su trabajo presentando un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar;

(e) proveer para cuando se estime erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de su descanso prenatal, sin haber dado a luz, y que se extienda la licencia prenatal con paga, hasta que sobrevenga el parto; y,

(f) disponer en el caso de que le sobreviniere a la obrera alguna complicación *post-partum* que le impidiera trabajar por un término que exceda su descanso básico, a los fines de extender su licencia y reservar su empleo.

En *Ponce Candy Industries v. Corte*, 69 D.P.R. 417, 425 (1948): se sostuvo la constitucionalidad de la medida que concede a las obreras en estado grávido un descanso, antes y después del alumbramiento, y con paga de medio sueldo, por estimarse un ejercicio razonable del poder de reglamentación de la Asamblea Legislativa, a los fines de proteger "no sólo la salud y la vida de las obreras, sino en beneficio del propio patrono y de la comunidad en general." Se expresó en apoyo de esta determinación, primero, que las madres obreras incurren en gastos ordinarios de subsistencia durante el período de descanso y en gastos extraordinarios para el alumbramiento, por lo cual conceder ese período de descanso sin paga, sería ilusorio. Segundo, esta medida también beneficia al patrono porque al permitir asegurar la salud de sus obreras, a quienes deberá retener después del período de descanso, se posibilita el aumento

de su producción. De igual forma, porque obligarlas a trabajar durante el período anterior y posterior a su alumbramiento, cuando su estado grávido les impide realizar normalmente sus deberes, podría redundar en perjuicio para el patrono. Tercero, también beneficia a la comunidad porque no sólo protege la vida y la salud de la obrera sino la de su hijo.

Puede apreciarse, además, que la condición (embarazo y maternidad) en torno a la cual se establece esta medida, es única para el sexo femenino, por lo cual estamos ante una situación que hace inaplicable la Sección 1 del Artículo II de nuestra Constitución que prohíbe, entre otras cosas, discriminar por razón de sexo.

Por otro lado la Sección 2 de la Ley Núm. 3 de 1942 (29 L.P.R.A. sec. 467): *prohíbe* en oficinas, establecimientos comerciales e industriales y empresas de servicio público, el trabajo de obreras en estado grávido durante su período de descanso que comprende cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. Sobre esta medida que exige otorgar compulsoriamente una licencia por embarazo y maternidad, la Asociación de Industriales de Puerto Rico manifestó que debía ser enmendada con el propósito de darle mayor flexibilidad en su aplicación a situaciones específicas de hecho y para dejar explícito en el texto de la ley que el período en que no se puede permitir, o exigir, a la empleada que trabaje, nunca será mayor de ocho (8) semanas. Para apoyar esta sugestión, describió los casos de *Schattman v. Texas Employment Commission*, 330 F.Supp. 328 (W.D. Texas 1971); y, *Cohen v. Chesterfield County School Board*, 326 F.Supp. 1159 (E.D. Va. 1971), los cuales vamos a referir brevemente.<sup>109</sup> En *Schattman*, se resolvió que la norma genérica en que se basaba el patrono para obligar a sus empleadas embarazadas para que dejaran de trabajar por lo menos dos meses antes de la fecha probable del parto, era inválida a la luz del Título VII de la Ley federal sobre Derechos Civiles de 1964. A estos efectos, el Tribunal expresó que,

“Women are terminated not because of their unwillingness to continue work, their poor performance, or their need for personal safety, but because of a condition attendant to their sex. This is the very type of discriminatory regulation condemned by the interpretative regulations of the Equal Employ-

<sup>109</sup> Ponencia de la Asociación de Industriales de Puerto Rico, *supra*, a la pág. 24. Cf., en contrario, *La Fleur v. Cleveland Board of Education*, 326 F.Supp. 1208 (N.D. Ohio 1971): que sostuvo la constitucionalidad de una licencia compulsoria por embarazo (por lo menos 5 meses antes del alumbramiento), bajo la Enmienda Decimocuarta de la Constitución federal.

ment Opportunity Commission.” (330 F. Supp., a la pág. 329.) Por lo cual emitió la siguiente orden:

“(Defendants) are hereby permanently enjoined from maintaining or enforcing any policy requiring the termination of employment of pregnant female employees, that is based *solely* on the fact of pregnancy, and not upon individual capacities or characteristics such as ability to perform specific duties of employment, efficiency, personal medical safety, or willingness to continue work.” (330 F.Supp., a la pág. 330.) (Énfasis nuestro.)

En *Cohen*, que trata sobre una norma institucional donde se disponía que la empleada embarazada tenía que dejar de trabajar por lo menos cuatro meses antes del alumbramiento, se declaró que la misma constituía un discrimen, carente de base racional alguna y, por ende, violaba la cláusula de la igual protección de las leyes de la Enmienda Decimocuarta de la Constitución de los Estados Unidos, a la vez que se concluyó lo siguiente:

“The unrefuted medical evidence is that there is no medical reason for the Board’s regulation. As a matter of fact, pregnant women are more likely to be incapacitated in the early stages of pregnancy than the last four months. (cita omitida) Further, there is no psychological reason for a pregnant teacher to be forced to take a mandatory leave of absence. In short, since no two pregnancies are alike, decisions of when a pregnant teacher should discontinue working are matters best left up to the woman and her doctor.” (326 F.Supp., a la pág. 1160.)

Es de advertir que la Sección 2 de nuestra Ley Núm. 3 de 1942 (29 L.P.R.A. sec. 467), en cuanto al período de descanso compulsorio *antes* del alumbramiento, sólo exige de la obrera embarazada que cese de trabajar cuatro (4) semanas antes de la fecha probable del parto y, además, se concede con paga, mientras que los casos de *Schattman, supra*; *Cohen, supra*; y *La Fleur, supra*, tratan de situaciones en que la mujer en estado grávido tenía que dejar de trabajar por lo menos 2, 4 y 5 meses, respectivamente, antes del alumbramiento. Sin embargo, debe señalarse que bajo las guías normativas fijadas por la U.S. Equal Employment Opportunity Commission interpretando el Título VII de la Ley federal sobre Derechos Civiles de 1964, las incapacidades causadas por o resultantes del embarazo, malparto, aborto, alumbramiento, y su recuperación, se estiman, para todos los propósitos de trabajo, entre ellos, conceder la licencia de descanso prenatal, como incapacidades temporales, por lo cual deben ser tratadas bajo los mismos términos y

condiciones que estas últimas.<sup>110</sup> Estimativa que ha llevado a interpretar, como lo demuestran los casos de *Schattman* y *Cohen*, que estas licencias de descanso prenatal deben determinarse según las condiciones y preferencias individuales de cada obrera embarazada.

[10] En consecuencia, entendemos que esta disposición que concede una licencia por embarazo y maternidad durante determinado período anterior y posterior a la fecha probable del parto, debe enmendarse a los fines de proveer una mayor flexibilidad en su aplicación según cada caso en particular, dejándose escoger a la mujer trabajadora el disfrute de la misma antes o después del alumbramiento.

Cabe señalar que la interpretación judicial en Puerto Rico en materia de toda la legislación protectora de la mujer ha sido escasa. La ausencia de litigación podría deberse a impedimentos de tipo económico, o a la poca disposición de la mujer a litigar sus derechos como también al desconocimiento por parte de las propias mujeres sobre sus derechos y los procedimientos que tiene a su disposición. De otro lado, anticipamos, en defensa de la disposición constitucional nuestra y por razón de las disposiciones de la Ley de Relaciones Federales respecto a la aplicación de las leyes federales en Puerto Rico, que sería preferible y necesario que se examinen las leyes vernáculas y se establezcan los organismos y mecanismos adecuados para dar vigencia a nuestra disposición constitucional, si no se quiere perder la jurisdicción e iniciativa en este campo. Además de las leyes federales mencionadas, deben considerarse los efectos en Puerto Rico de las órdenes ejecutivas 11246,<sup>111</sup> y 11375 expedidas por el entonces Presidente de los Estados Unidos Lyndon B. Johnson el 13 de octubre de 1967,<sup>112</sup> y, 11478 emitida por el Presidente Richard Nixon el 8 de agosto de 1969.<sup>113</sup> Estas órdenes ejecutivas, según

<sup>110</sup> Title 29, Labor, Chapter XIV, Part 1604—Guidelines on discrimination because of sex, Sec. 1604.10, as amended as of April 4, 1972. (Cf. Apéndice G, [pág. 799 de este tomo].)

<sup>111</sup> Executive Order 11246 on Nondiscrimination Under Federal Contracts, firmada por el entonces Presidente Johnson el 24 de septiembre de 1965, según enmendada por la Orden Ejecutiva 11375 de 1967. La Parte I de la Orden Ejecutiva 11246 fue dejada sin efecto por la Orden Ejecutiva 11478 de 1969, mientras que la Parte II fue enmendada para añadir la categoría de sexo como uno de los discriminados prohibidos, efectivo a 13 de octubre de 1968; publicada en 3 C.F.R. 339 (1965). (Apéndice H [pág. 807 de este tomo].)

<sup>112</sup> 3 C.F.R. 320 (1967); que fue substituida por la Orden Ejecutiva 11478 de 1969, aunque ambas son de naturaleza similar.

<sup>113</sup> On Nondiscrimination in Federal Government, en 3 C.F.R. 133 (1970); que substituyó la Orden similar, 11375. La Orden Ejecutiva 11478 de 1969 es administrada por la Civil Service Commission de los Estados Unidos, y prohíbe discriminar, entre otros motivos, por razón de sexo, en las agencias ejecutivas

han sido enmendadas, contienen medidas prácticas para llevar a cabo el programa de iguales oportunidades de empleo en el gobierno federal y han coadyuvado al adelanto de las oportunidades de la mujer en esta esfera de gobierno. Por estar dirigidas y afectar directamente a los empleos y contratos que no están ni pueden estar sujetos a la jurisdicción del gobierno de Puerto Rico, técnicamente no constituyen un instrumento a la disposición del nivel local, pero pueden constituir, como vía de complementación al esfuerzo local en sus áreas de competencia, un mecanismo efectivo, en vista del número de contratos y actividades de empleo en los cuales se utilizan fondos federales en Puerto Rico. El gobierno federal debe, por lo tanto, estar alerta de que se requiera en Puerto Rico el cumplimiento estricto de estas órdenes por parte de contratistas y sub-contratistas del gobierno federal y en los contratos de construcción que reciben ayuda federal así como por las oficinas locales federales.

### B. Prácticas discriminatorias seguidas actualmente en Puerto Rico

La investigación demostró que existen actualmente en Puerto Rico prácticas y normas en las oportunidades y fuentes de empleo que propenden a impedir a la mujer ocupar y conservar cargos y empleos, tanto en el sector privado como en el gobierno mismo. Una de las situaciones denunciadas se dio en las Empresas El Mundo, donde se alegó que existe la práctica de exigir, en casos de matrimonio entre empleados, que uno de los dos renuncie.<sup>114</sup>

Más recientemente y más directamente relacionado al tema específico de los conceptos estereotipados, resulta la publicación de un artículo por el órgano oficial de los Trabajadores de Comunicaciones de América, y su reproducción por Noticias del Trabajo en Puerto Rico, bajo el adecuado título de "Realidad Deshace Mitos sobre la Mujer Trabajadora",<sup>115</sup> que recoge en forma de preguntas y respuestas una sencilla y correcta presentación de la situación. Salvo por las cifras estadísticas puede trasplantarse y aplicarse a

---

del gobierno federal, en puestos por oposición en las ramas legislativas y judicial y en el gobierno del Distrito de Columbia.

<sup>114</sup> Véase: Ponencia de la periodista Norma Valle como Presidenta de la Sociedad de Mujeres Periodistas de Puerto Rico, de 17 de noviembre de 1971, ante esta Comisión de Derechos Civiles de Puerto Rico, a la pág. 5 de la misma.

<sup>115</sup> "Realidad deshace mitos sobre la mujer trabajadora" en *Noticias del Trabajo* (septiembre-octubre, 1971), págs. 5-8. La enumeración allí sigue la preparada por la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) que fue adoptada siguiendo a su vez las recomendaciones del informe del Consejo de Ciudadanos del Presidente de los Estados Unidos: *Memorandum of Policy for EEOC Citizen's Advisory Council* (1965).

nuestra realidad. Como los datos precisos nuestros aparecen en la próxima parte de este Informe, su utilidad aumenta. Algunas de las actitudes estereotipadas examinadas son: el lugar de la mujer es el hogar; las mujeres no están incorporadas seriamente a la fuerza trabajadora y sólo trabajan para comprar chucherías; las mujeres faltan más al trabajo que los empleados varones y no trabajan con la regularidad que los hombres; el adiestramiento de la mujer para el trabajo es más costoso y se pierde en gran parte y el empleo de las madres fuera del hogar conduce a la delincuencia juvenil. También se cree que la mujer al emplearse ocupa empleos que desempeñan los hombres y tienen el efecto de reducir las oportunidades de empleo de éstos.

Los criterios expresados en este resumen son utilizados en gran medida para sostener las leyes protectoras aquí y en Estados Unidos e igualmente para sostener la mayor parte de las prácticas discriminatorias al nivel de reclutamiento, como veremos en los ejemplos que pasamos a discutir de inmediato. La subjetividad de los criterios así adoptados y los argumentos objetivos en contrario son expresados con mayor amplitud en el apartado C de este tema.

Según la información suministrada a la Comisión y aparte de las situaciones generales que discutiremos en la Parte IV, respecto a los siguientes empleos se han establecido requisitos con el propósito de excluir a la mujer expresamente: Inspectores de Control de Vectores, categorías I, II y III en la Secretaría Auxiliar para Servicios Médicos Preventivos, Departamento de Salud; Director y Sub-Director de Zona de Defensa Civil adscrito a la Oficina del Gobernador de Puerto Rico; Guardia Universitario I y II en la Universidad de Puerto Rico; Inspector de Servicio Público I, II y III en la Comisión de Servicio Público; Bomberos, Cabo de Bomberos y Jefe de Bomberos de Distrito I y II, en el Servicio de Bomberos; Oficiales de Pesas y Medidas I y II en la Administración de Servicios al Consumidor. En ninguna de las cartas explicativas de las razones para excluir a la mujer de dichos empleos se ofrecen datos que justifiquen la diferenciación sobre bases reales, que más bien responden a conceptos obsoletos que se utilizan para clasificar los empleos por sexo.<sup>116</sup> Aunque en la Parte IV se discute más ampliamente la

---

<sup>116</sup> Véanse las siguientes cartas que obran en archivos de esta Comisión de Derechos Civiles y que fueran remitidas a propósito del estudio objeto de este Informe, a saber: del Hon. Ernesto Colón Yordán, Secretario de Salud, 7 de diciembre de 1971; del señor Ramón F. Calderón, Director Estatal de la Defensa Civil, 26 de noviembre de 1971; del Dr. Pedro José Rivera, Rector del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, 3 de diciembre de

diferenciación sexual de los empleos y las razones que exponen algunas de las cartas, nos parece conveniente citar algunas de éstas. Con referencia a los Inspectores de Control de Vectores, el Departamento de Salud expone que:<sup>117</sup>

“El carácter de las funciones que ejecuta este tipo de personal es de índole técnica y física relacionada con el estudio y acción de combate a los focos productores de insectos, sabandijas, moluscos, roedores y otros vectores de importancia para la salud pública. Esto conlleva trabajos de campo en cuerpos de agua, solares yermos, edificaciones y todo sitio donde puedan desarrollarse y/o albergarse dichos vectores.

Es obvia la conveniencia de utilizar individuos del sexo masculino debido al equipo que deben portar para sus funciones de trabajo, riesgos inherentes a los movimientos en este tipo de áreas descrita, necesidad de remover o apartar obstáculos pesados, vegetación densa y/o que son típicos a esta clase de trabajo. Hasta la fecha no se ha sometido o solicitado reevaluación alguna relacionada con esta clase de puesto.

Las diferencias entre categorías consisten en el tipo de operación directa en estudios de campo y acción de trabajo contra el vector interesado. La categoría número II conlleva atención y/o supervisión de dos o más Inspectores de Vectores I, y en algunos casos personal complementario a jornal, en algunas áreas definidas en este respecto y la categoría III tiene responsabilidades de administración, supervisión y responsabilidad técnica a nivel de oficinas de distritos y regionales.”

Aparte de que muchas mujeres transitan por solares yermos y por aguas y remueven obstáculos pesados y se dan a la tarea de eliminar insectos y sabandijas en sus casas, lo que eliminaría las objeciones en la categoría I, las restricciones en las categorías II y III son obviamente injustificadas.

[11] Igualmente puede decirse con respecto a los puestos denominados “de campo” y a los requisitos técnicos de mecánica y otros a que se hace referencia. En cuanto al requisito de disponibilidad 24 horas al día que citan los bomberos y la Defensa Civil, así como la capacidad para enfrentar emergencias, se ha reconocido que la mujer puede llenarlos y los llena en otros empleos, como la enfermería y la medicina. Más aun, esa disponibilidad y capacidad son

---

1971; del Dr. Amador Cobas, Presidente de la Universidad de Puerto Rico, 12 de enero de 1972; del Lcdo. Godofredo Gaetán, Presidente de la Comisión de Servicio Público, 29 de diciembre de 1971; del señor Raúl Gándara, entonces Jefe de Bomberos, 9 de diciembre de 1971; y, del Lcdo. Héctor L. Schmidt, Director de la Administración de Servicios al Consumidor, 29 de noviembre de 1971.

<sup>117</sup> Carta del Hon. Secretario de Salud, Dr. Ernesto Colón Yordán, ya citada.

precisamente los requisitos esenciales que se exige a la mujer en el hogar. Además, el requisito constitucional exige que mientras haya una o algunas mujeres, o aun la mera posibilidad de que las haya, que llenen los requisitos de empleo y estén dispuestas a desempeñarlos, no se puede coartar por razón de sexo su derecho a escoger libremente su ocupación.

### C. Respeto de los requisitos de empleo en general y de los métodos de reclutamiento

#### (a) *Importancia para el estudio e informe*

El aspecto de los requisitos para los empleos, escritos o no, y su publicación es de especial importancia en la etapa del reclutamiento inicial. Pueden constituir un factor excluyente o incluyente de las personas capacitadas o que podrían capacitarse. Tenemos que la situación apuntada respecto de los requisitos exigidos para algunos empleos en el gobierno, se repite en la esfera de las actividades y negocios privados aun con mayor frecuencia y gravedad. Puede señalarse la ausencia de la mujer trabajadora en varias actividades de empleo. Así, en el informe preparado por el Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo, titulado "Participación de la Mujer en el Grupo Trabajador de Puerto Rico", se hizo constar que:<sup>118</sup>

"En 1970 las mujeres tenían muy poca o ninguna participación en la composición de los siguientes grupos ocupacionales principales: semiprofesionales; propietarios, administradores y oficiales; artesanos, capataces y trabajadores análogos; trabajadores en servicios protectivos y obreros (agrícolas y no agrícolas). Del total de 333,000 personas empleadas en estas actividades tan sólo 22,000, o sea, el siete por ciento eran mujeres."

Al igual que en el caso de los empleos del gobierno discutidos en el apartado anterior, los requisitos que aparentemente excluyen a la mujer no guardan la relación necesaria con el sexo como para justificarlos ante el requisito constitucional. Los conceptos estereotipados y la falta de estímulo proveniente de éstos, parece ser la explicación de la exclusión de la mujer o de la preferencia del varón, según sea el caso. Pero hay que recordar que la política constitucional garantiza el derecho de cada persona a seleccionar el trabajo a que quiere dedicarse, y no puede restringirse esa selección

<sup>118</sup> Revista del Trabajo, Tomo IV, Núm. 16 (octubre-noviembre-diciembre, 1971) pág. 3.

individual en forma alguna por motivo de sexo, salvo cuando la naturaleza del empleo está directamente relacionada con el sexo. Según hay hombres y mujeres trapevistas, puede haber hombres y mujeres reparadores de cables y líneas telefónicas o eléctricas; según la mujer puede cargar fardos de ropa y otros artículos, podría mezclar cemento o empujar una carretilla en la construcción. Según puede conducir vehículos para las necesidades familiares, puede hacerlo para el público por paga. Hay varias mujeres guiando taxis y parece haber crecido últimamente el número de mujeres con licencia para enseñar o guiar. La mera observación a las diez de la noche del número de automóviles privados transitando y guiado por mujeres solas parece contrarrestar el argumento (o excusa) del peligro de contingencias que puedan afectar la seguridad personal.

Por otro lado, no debe perderse de vista que las estadísticas del Departamento del Trabajo indican que en Puerto Rico la ausencia de la mujer es mayor en las industrias en que se devengan mejores salarios. Aparte de esas estadísticas, puede citarse por ejemplo que en los servicios de plomería, hoy uno de los oficios mejor retribuidos, hasta donde hemos podido constatar, no hay mujeres en las distintas compañías que ofrecen dichos servicios en el área metropolitana. Las demás condiciones de empleo en ese oficio no parecen tampoco ofrecer suficiente obstáculo válido para evitar su ejercicio por las mujeres.

La situación de posible discrimen en las etapas de selección y reclutamiento guardan relación directa con dos factores, que pueden constituir obstáculo o estímulo, a saber: (1) los anuncios sobre oportunidades de empleo; y (2) las prácticas de las uniones, asociaciones y demás grupos vocacionales o profesionales. Tanto uno como otro factor están cubiertos en los Estados Unidos por las leyes federales citadas. Aquí, en base a los requisitos constitucionales, se enmendó la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 por la Ley Núm. 50 de 30 mayo de 1972 (29 L.P.R.A. secs. 146-147) para incorporar la categoría de sexo a los fines de proteger a los empleados y aspirantes a empleo contra discrimenes de los *patronos o de las organizaciones obreras*, e imponer responsabilidad criminal a cualquier *patrono* por publicar o circular anuncios negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, por ese motivo.<sup>110</sup> Estos dos aspectos en las oportunidades de empleo deben recibir especial atención

<sup>110</sup> Esta Ley Núm. 100 de 1959, según enmendada, también protege en el mismo sentido contra discrimenes por motivo de edad avanzada, según se define en esa ley, raza, color, religión, origen o condición social del empleado o solicitante de empleo.

pues dependiendo de su utilización pueden ser magníficos instrumentos de adelanto de las oportunidades de empleo de la mujer o de retraso y de perpetuación del *status quo*.

Consideramos primero la extensión que sobre estos dos aspectos hacen las leyes federales, pues la experiencia allí ya ha acumulado teorías y enfoques jurídicos y de otra índole que pueden ser útiles en Puerto Rico. Particularmente, sirven para realizar su importancia y reconocer las situaciones que requieren acción aquí, aun cuando no le sean aplicables las leyes federales pero que bajo las leyes locales puedan estar protegidas igualmente.

#### (b) *Las leyes federales*

##### 1. La Ley sobre Igual Paga por Igual Trabajo de 1963.<sup>120</sup>

El aspecto inicial de la oferta y el del reclutamiento para el empleo están aparentemente fuera del ámbito de esta ley. Sin embargo, puede tener gran influencia en estas áreas dependiendo de la interpretación que reciba, aparte de lo que determine el Título VII de la Ley sobre Derechos Civiles de 1964 en este sentido. Es de señalar que esta ley federal sobre igual paga por igual trabajo se extiende limitadamente al que se realice dentro de un mismo establecimiento el cual requiera iguales destrezas, esfuerzos y responsabilidades, y si dichos trabajos se realizan bajo condiciones similares.<sup>121</sup>

Es obvio que si se permitiese establecer pequeñas diferencias en los requisitos de empleo respecto de las destrezas, esfuerzos y responsabilidades para poder diferenciar en los salarios se estaría vulnerando este principio de ley. Es por eso que un gran número de

<sup>120</sup> 29 U.S.C. sec. 206(d). Debe recordarse que la Sección 16 del Artículo II—Carta de Derechos—de nuestra Constitución, entre otras cosas, garantiza a todo trabajador el derecho a recibir igual paga por igual trabajo. En el *Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de Puerto Rico, supra*, al describirse este principio en el Informe de la Comisión de Carta de Derechos, se señaló que con el mismo se pretende evitar discriminaciones de una parte e irritaciones de otra, producidas cuando la compensación diferente carece de justificación frente a la igualdad de la labor rendida y que esta reclamación de justicia obrera ha surgido a menudo al considerarse la compensación de mujeres a quienes con frecuencia se les paga menos aunque de hecho hagan lo mismo o más que el hombre. Pero, se advierte, que el mismo debe entenderse en su contenido histórico sin atribuirse consecuencias extrañas a su propósito, a base de un literalismo desnaturalizador. De ahí que, se indica, ese derecho no supone imposibilitar constitucionalmente los aumentos automáticos por años de servicio, o las vacaciones con sueldo a mujeres en época de gravidez o lactancia, o las bonificaciones especiales en consideración al número de dependientes o el pago por sobre el mínimo superior o por mayor producción, etc. (Tomo 4, pág. 2574).

<sup>121</sup> 29 U.S.C. 206(d)(1) y (d)(2).

los casos presentados al criterio judicial son unos en que técnicamente no se trata de empleos iguales. Los tribunales, al estar conscientes de este problema y rebasar una mera consideración semántica, han desarrollado la intención legislativa que justificó su adopción interpretando que el concepto de "igual" en el contexto de esta ley no significa "idéntico" sino *substancialmente igual*, es decir, equivalente.<sup>122</sup>

Tanto las empleadas afectadas como el Departamento del Trabajo federal han estado alertas a esta situación pero tienen la gran desventaja de llevar el peso de la prueba de sus alegaciones de discriminación. En las etapas de la oferta y el reclutamiento de empleo la mujer necesita mayor protección y estar más alerta para que los patronos no tomen ventaja de las muchas condiciones que bajo la ley podrían utilizar. En Puerto Rico, dado el número creciente de industrias que están sujetas a las disposiciones de esta ley federal y el hecho de que cae fuera de la jurisdicción del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, su aplicación debe estar estrechamente vigilada. Y, en vista de que la Sección 16 del Artículo II de nuestra Constitución garantiza a todo trabajador el derecho a recibir igual paga por igual trabajo, en las industrias fuera de la jurisdicción federal también deben adoptarse disposiciones similares o aplicarse aquellas que existan lo más estrictamente posible.

2. La ley federal sobre Derechos Civiles de 1964, por el contrario, cubre expresamente la etapa de reclutamiento y el aspecto de los requisitos de empleo.<sup>123</sup> Es por ello que anteriormente recomendamos se preste especial atención a esta ley al estudiarse la legislación existente en Puerto Rico y al considerar las nuevas medidas que localmente deben establecerse. El título VII de esta Ley sobre Derechos Civiles prohíbe expresamente realizar prácticas discriminatorias a los patronos, a las agencias de empleo y a las uniones y asociaciones. Más aun, de acuerdo a la interpretación judicial, basta tan sólo la intención de realizar la determinada práctica discriminatoria y no se exige la intención de discriminar para que una

<sup>122</sup> Ver, Caruthers Gholson Berger: *Equal Pay, Employment Opportunity and Equal Enforcement of the Law for Women*, 5 Valparaiso U.L. Rev. 326, 338-350 (1971) y los casos allí citados a propósito de esta ley federal de igual paga por igual trabajo.

<sup>123</sup> Pub. L. 88-352, Title VII, secs. 701-716, codificada en 42 U.S.C. secs. 2000e-2000e-15 (1964); y, en base a la facultad concedida por la Sección 713(b) de esta ley federal, 42 U.S.C. sec. 2000e-12, véanse, en el Title 29, Labor, Chapter XIV, Part 1604—Guidelines on discrimination because of sex, secs. 1604-10, según enmendadas a 4 de abril de 1972, por la U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (Véase: Apéndice G [pág. 799 de este tomo].)

persona o empresa viole esta ley.<sup>124</sup> Aparte de la expresión directa de la prohibición, esta ley sólo permite como excepción distinguir por razón de sexo en aquellos casos que constituyan una cualificación ocupacional de buena fe (*bona fide occupational qualification*, abreviada por las siglas BFOQ).<sup>125</sup> Este único requisito permisible a su vez ha sido interpretado muy restrictivamente, según la intención legislativa expresamente señalada en el Informe del Comité de lo Judicial de la Cámara de Representantes de los Estados Unidos.<sup>126</sup>

La Comisión sobre Iguales Oportunidades de Trabajo (U.S. Equal Employment Opportunity Commission; abreviada por las siglas EEOC), a cuya interpretación se le otorga gran deferencia judicial según *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (1971) por ser el organismo creado por la ley para lograr su cumplimiento voluntario, postula que la excepción se aplica tan sólo en casos en que el empleo requiere características físicas poseídas por uno de los sexos y sólo cuando tal característica sea necesaria por razón de autenticidad, dando como ejemplo el empleo de actores. Dos casos recientes parecen apoyar esta interpretación, a saber: *Díaz v. Pan American World Airways, Inc.*, 422 F.2d 385 (1971); y, *Phillips v. Martin Marietta Corp.*, 400 U.S. 542, 544 (1971) aunque más propiamente en este caso por la opinión concurrente del Hon. Juez Asociado de la Corte Suprema de los Estados Unidos, señor Marshall, a las págs. 544-547 de U.S.<sup>127</sup> En *Díaz* se rechazó el argumento de que los clientes de las aerolíneas preferían aeromozas, expresando el tribunal que la ley tiene en mente la necesidad en vez de la conveniencia del patrono y siendo la función principal del patrono en este caso la transportación segura del pasajero ella no se vincula necesariamente con el efecto cosmético que la presencia y atención de la mujer pueda representar. En *Phillips* aunque el Tribunal Supremo no entendió directamente con la disposición que permite establecer cualificaciones ocupacionales de buena fe (BFOQ), no obstante, se expresa que el Título VII de la Ley Federal sobre Derechos Civiles de 1964 exige que a personas igualmente calificadas les

<sup>124</sup> Ver, Caruthers Gholson Berger: *Equal Pay Equal Employment Opportunity and Equal Enforcement of the Law for Women*, 5 Valparaiso U.L. Rev. 326 (1971).

<sup>125</sup> 42 U.S.C., sec. 2000-2(e). En la sección 1604.2 de las Guías referidas se expone que esta excepción con respecto a sexo debe interpretarse *restrictivamente* a la vez que se indican las situaciones en que la misma no será aplicable.

<sup>126</sup> H.R. Rep. No. 914, 88th Cong., 1st Sess. 27 (1963).

<sup>127</sup> Ver, *Annotation: Sex Discrimination—Supreme Court Cases* por Jerald J. Director, 27 L.Ed.2d 935-949 (1971).

sean dadas las oportunidades de empleo independientemente de su sexo.

Otro caso que ofrece criterios normativos en cuanto al discrimen en la etapa del reclutamiento inicial es el de *Bowe v. Colgate-Palmolive Co.*, 416 F.2d 711 (7th Cir. 1969). Allí se discriminaba precisamente en la etapa de la entrada al empleo a base de requisitos y presunciones estereotipadas, a saber: que las mujeres como grupo poblacional carecían de la habilidad para realizar los puestos superiores y además porque se les quería proteger ya que estos puestos requerían levantar carga sobre 35 libras. Alegaciones que fueron rechazadas por el tribunal al establecer la norma de que las mujeres, como los hombres, deben ser considerados para propósitos de empleo sobre la base de habilidad y aptitud individuales. Pero el caso de *Rosenfeld v. Southern Pacific Co.*, 293 F.Supp. 1219 [(C.D. Cal. 1968, confirmado en 444 F.2d 1219 (9th Cir. 1971)], expone aun más dramáticamente el problema, en términos humanos. Es el de una madre de 12 hijos a quien en cuatro ocasiones se le negó la promoción a un puesto de agente telegráfico en la compañía donde trabajaba, en base a dos leyes "protectoras de la mujer" de California, primero, porque el puesto solicitado por la empleada requería trabajar, a veces, más de ocho (8) horas y, segundo, cargar diez (10) libras por una escalera de cinco (5) pies de alto desde su base o levantar, en ocasiones, veinticinco (25) libras, lo cual se estimó que violaba el Título VII de la Ley Federal sobre Derechos Civiles de 1964 por constituir un discrimen por razón de sexo. Es de señalar, también, que bajo el Título VII de la Ley Federal sobre Derechos Civiles de 1964 tales limitaciones de ley estatal o local a las oportunidades de trabajo de la mujer por configir con el principio de igualdad de oportunidad que el mismo incorpora, deben ceder como consecuencia de la cláusula de supremacía federal.<sup>128</sup> Uno de los beneficios mayores logrados por el Título VII para la mujer ha sido invalidar esas leyes que restringen las oportunidades y condiciones de empleo o trabajo de la mujer, algunas de ellas referidas como "leyes protectoras" pero que, más bien, van dirigidas a, o tienen el efecto de, excluir a las mujeres en puestos

<sup>128</sup> Constitución de los Estados Unidos de América, Artículo VI. Ver, además de los casos ya citados, *Weeks v. Southern Bell Telephone & Telegraph Co.*, 408 F.2d 228 (5th Cir. 1969); y, la Anotación: *Construction and Application of Provisions of Title VII of Civil Rights Act of 1964* (42 U.S.C. 2000e et seq.) *Making Sex Discrimination in Employment Unlawful*, por Jerald J. Director, en 12 A.L.R. Fed. 15-145 (1972): donde se describe una abundante jurisprudencia al igual que decisiones de la Equal Employment Opportunity Commission en torno a este problema.

superiores y a perpetuarlas dentro de las posiciones menos remuneradas así como a mantenerlas separadas por motivo de sexo.

La Ley Federal sobre Derechos Civiles de 1964 además expresamente prohíbe a patronos, organizaciones obreras o comités conjuntos de ambos, discriminar en la admisión a, o el empleo en, los cursos o programas de adiestramiento y readiestramiento.<sup>129</sup>

El Título VII también expresamente prohíbe a las agencias de empleo que sirven a patronos cubiertos por esta ley, según se definen en 42 U.S.C. sec. 2000e(b) y (c), el dejar de, o negarse a, referir, o en alguna forma discriminar contra una persona por motivo de su sexo, o el clasificar o referir a una persona para empleo en base a su sexo.<sup>130</sup> De igual forma, se prohíbe a patronos, organizaciones obreras y agencias de empleo, preparar o publicar, o hacer que se preparen o publiquen anuncios de empleos en los que se indiquen preferencias, limitaciones, especificaciones o discriminaciones en base a sexo.<sup>131</sup>

Estas disposiciones han estimulado cambios en algunas prácticas y sobre todo, han resultado en la aprobación de normas federales y estatales que sirvan de guías al redactar y publicar anuncios de empleos. Entre los ejemplos mejores están las guías adoptadas por la U.S. Equal Employment Opportunity Commission<sup>132</sup> y por la Comisión de Relaciones Humanas de la ciudad de Minneapolis. Un artículo en la edición del 28 de marzo de 1971 del diario *New York Times* es también orientador. Varios periódicos han eliminado los anuncios clasificados por razón de sexo pero otros han acudido a los tribunales para mantener esta práctica.<sup>133</sup>

Aparte de las disposiciones ya citadas, el Título VII tiene otra expresamente dirigida a las organizaciones obreras, prohibiéndoles excluir o despedir, o en cualquier otra forma discriminar, por mo-

<sup>129</sup> 42 U.S.C. sec. 2000e—2(d).

<sup>130</sup> 42 U.S.C. sec. 2000e—2(b).

<sup>131</sup> 42 U.S.C. sec. 2000e—3(b). En Puerto Rico, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada por la Ley Núm. 50 de 30 de mayo de 1972 [29 L.P.R.A. sec. 146a], establece que será ilegal de parte de cualquier patrono publicar o circular anuncios, avisos o cualquier otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo directa o indirectamente, a todas las personas por igual, por razón de *sexo*, entre otros motivos.

<sup>132</sup> Véase: de la U.S. Equal Employment Opportunity Commission, las Guías ya citadas, según enmendadas a 4 de abril de 1972, la sección 1604.5 sobre anuncios de oportunidades de empleo, pág. 802 de este tomo.

<sup>133</sup> Cf., Sonia Pressman Fuentes *Federal Remedial Sanctions: Focus on Title VII*, 5 Valparaiso U.L. Rev. 374, 386—388 (1971). Véase, además, la reciente decisión de: *Pittsburgh Press Co. v. Pittsburgh Comm. on Human Relations*, — U.S. —, 37 L.Ed.2d. 669, 93 S.Ct. 2553 (1973).

tivo de sexo; o limitar, separar o clasificar sus miembros, o clasificar o rehusar referir para empleo a una persona por razón de sexo<sup>134</sup> También la ley federal sobre igual paga por igual trabajo tiene una disposición dirigida expresamente a las uniones.<sup>135</sup>

Aparentemente, algunas uniones obreras en los Estados Unidos se han identificado con las prácticas discriminatorias en general y con el discrimen contra la mujer en particular.<sup>136</sup>

### (c) *La situación en Puerto Rico*

#### (1) De los requisitos de empleo y de los métodos de reclutamiento en general.

Aun cuando no se ha podido realizar investigación alguna sobre este aspecto, salvo lo ya indicado y analizado en torno a los puestos en el gobierno y lo deducido de las observaciones y encuestas limitadas en la esfera privada, la importancia de este aspecto exige que se realice una investigación más detallada especialmente en la industria privada.

Ya se ha apuntado la importancia primordial en Puerto Rico de los requisitos de empleo como factor para incorporar a la mujer a aquellas actividades que hasta la fecha le han estado cerradas o en las que se ve mal por motivo de los prototipos enraizados en los patrones socio-culturales. Igualmente hemos señalado que dicha exclusión o limitación es contraria al principio constitucional.

Los requisitos de empleo y la forma de frasearlos y darlos a conocer, pueden y deben llevar claramente a los interesados, hombres y mujeres por igual, la idea de que el sexo no constituye, salvo en los casos ya discutidos, un requisito permisible bajo el postulado constitucional.<sup>137</sup> Más aun, considerando la situación desventajosa

<sup>134</sup> 42 U.S.C. sec. 2000e—2(c). En Puerto Rico, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada por la Ley Núm. 50 de 30 de mayo de 1972 (29 L.P.R.A. sec. 147), impone responsabilidad civil a toda *organización obrera* que limite, divida o clasifique su matrícula en tal forma que prive o tienda a privar a cualquiera o cualesquiera personas que aspiren o tengan derecho a ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de empleo, por razón de sexo, entre otros motivos.

<sup>135</sup> 29 U.S.C. sec. 206(d) (2).

<sup>136</sup> Véanse, el Comentario: *Title VII of the Civil Rights Act of 1964 and Minority Group Entry into the Building Trade Unions*, en 37 U. Chi. L. Rev. 328—358 (1970); y, Caruthers Gholson Berger: *Equal Pay, Equal Employment Opportunity and Equal Enforcement of the Law for Women*, 5 Valparaiso U.L. Rev. 326, 372—373 (1971).

<sup>137</sup> Cf., Guidelines on discrimination because of sex, *supra*, sec. 1604.2(a) (2): donde la U.S. Equal Employment Opportunity Commission señala que habrá de considerarse el sexo como un requisito ocupacional de buena fe (BFOQ) y, por ende, válido, cuando sea necesario para fines de autenticidad, citando

en la actualidad, deberían publicarse en tal forma que sirvan de estímulo para la solicitud por las mujeres cualificadas. Al así actuarse se estaría tan sólo extendiendo a las mujeres el acondicionamiento que hasta la fecha se ofrece exclusivamente a los hombres en las áreas referidas.

Igual, o quizás mayor, importancia tiene este aspecto de los requisitos y anuncios de los empleos para las oportunidades de ascenso y traslados. Una vez admitida la mujer a un cargo o establecida en un nivel, las presunciones estereotipadas a base de los roles tradicionales operan lógicamente con mayor fuerza: Ya se les ha dado la oportunidad y se les ha reconocido su derecho, parecen decir las conciencias (casi siempre masculinas) de los patronos que descansan tranquilas, e igualmente el derecho de la trabajadora para progresar.

Sin embargo, debe señalarse que, en parte, este problema se atenúa con la aprobación de la Ley Núm. 50 de 30 de mayo de 1972, Secciones 1-4, que enmendó el título, el último párrafo de la Exposición de Motivos y los Artículos 1, 1-A y 2 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959.<sup>138</sup> Esta Ley Núm. 50 de 1972, al incluir la categoría de sexo junto a los otros motivos sobre los cuales no se puede discriminar, abarca los siguientes aspectos:<sup>139</sup>

(1) proteger a los empleados y aspirantes a empleo contra discriminaciones de los patronos o de las organizaciones obreras;

(2) disponer que todo patrono que despida, suspenda, reduzca el salario, rebaje en categoría, o imponga o intente imponer condiciones de trabajo más onerosas a un empleado suyo, o que rehúse emplear o reemplazar a una persona por tales motivos, incurrirá en responsabilidad civil y, además, en un delito menos grave;

---

como ejemplo el caso de un actor o de una actriz; y, el Informe de la Cámara de Representantes de los Estados Unidos, Núm. 92-359 de 14 de julio de 1971, 3 *U.S. Code Congressional and Administrative News* 833-851 (1972): donde al informar con respecto a la recién aprobada resolución para proponer enmendar la Constitución federal estableciendo la igualdad de derechos para hombres y mujeres, se expresa que bajo esta enmienda la categoría de sexo no puede constituir *por sí misma* una base legítima de clasificación pero, también se indica, que el principio de igualdad no significa que los sexos sean idénticos, señalándose el derecho de intimidad como uno de los principios legales colaterales que podrían justificar cierta separación de los sexos (págs. 838 y 841-842).

<sup>138</sup> 29 L.P.R.A. secs. 146, 146a y 147.

<sup>139</sup> La Ley Núm. 100 de 1959, según enmendada, prohíbe además discriminar por razón de raza, color, religión, origen o condición social al igual que también, en determinados casos, por razón de credo político. Cf., 29 L.P.R.A. secs. 146, 146a y 147.

(3) declarar ilegal de parte de cualquier patrono el publicar o circular anuncios, avisos o cualquier otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas las personas por igual, o estableciendo limitaciones que excluyan a cualquier persona, en base a esos motivos; y, dentro del mismo ámbito;

(4) disponer que toda organización obrera que limite, divida o clasifique su matrícula en tal forma que prive o tienda a privar a cualquiera o cualesquiera de sus miembros, o a cualquiera o cualesquiera personas que aspiren o tengan derecho a ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de empleo, incurrirá en responsabilidad civil y, en adición, en un delito menos grave; todo ello según se dispone por ley.

Otra disposición que puede coadyuvar a superar este problema lo es la Sección 9 de la Ley Núm. 115 de 21 de junio de 1968, conocida como "Ley del Derecho al Trabajo", codificada en 29 L.P.R.A. sec. 1129: donde se dispone que no podrá establecerse discriminación alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas, en los empleos, adiestramientos y readiestramientos que la Administración del Derecho al Trabajo fomente o provea. También se dispone que cualquier persona que viole esta disposición incurrirá en delito menos grave.

Por otro lado, en la Sección 4 de la Ley Núm. 417 de 14 de mayo de 1947, según enmendada por el Artículo 1 de la Ley Núm. 92 de 16 de junio de 1960, en 29 L.P.R.A. sec. 567, se establece que ninguna persona que obtenga una licencia de agencia privada de empleos podrá realizar, entre otros, cualquiera de los siguientes actos:<sup>140</sup>

(17) hacer indagaciones o establecer limitaciones o requisitos en relación con la religión, raza o con el color, origen o condición social de los aspirantes a empleos; . . . y (18) publicar o hacer circular cualquier declaración, anuncio o aviso que exprese limitaciones en cuanto a religión, raza, color, origen o condición social de los aspirantes a empleo, . . ."

[12, 13] Esta Ley Núm. 417 de 1947, según enmendada por la Ley Núm. 92 de 1960, debe ser objeto de enmienda inmediatamente, así como todas aquellas que presentan la misma situación de excluir

<sup>140</sup> Guidelines on discrimination because of sex, *supra*, secs. 1604.6: sobre agencias de empleo y 1604.7: sobre indagaciones a aspirantes a empleo basadas en razón de sexo (págs. 802 y 803 de este tomo).

el sexo como una de las prohibiciones de discrimen.<sup>141</sup> No obstante, creemos que enmendar o adoptar nueva legislación para dar cumplimiento al mandato constitucional que prohíbe el discrimen por razón de sexo, debe en lo sucesivo hacerse como resultado de un programa integrado, de alcance general, que requiera de todas las esferas gubernativas revisar las leyes y reglamentos que les conciernen al igual que sus prácticas y reglas. Sólo así podrá lograrse una acción positiva de adelanto.

(2) Los anuncios de empleos.

Aparte de, y en adición a, que la redacción y presentación de los anuncios de empleo en Puerto Rico violen o no las leyes federales y mientras se establecen guías bajo la autoridad de la Sección 1 del Artículo II de nuestra Constitución o el Artículo 1-A de la Ley 100 de 1959,<sup>142</sup> hay que considerar el efecto claramente adverso al clima que debe propiciarse en torno a los derechos de la mujer.

En los periódicos se mantienen las clasificaciones sexuales utilizándose los vocablos genéricos como "Caballeros" o "Damas" o "Male" y "Female". Además se usan sustantivos y adjetivos específicos: "Secretaria-Ejecutiva", e "Ingeniero Agrónomo", "Operador", "Vendedor", y "Vendedoras". Recientemente una agencia se valió de figuras de hombres y mujeres y también de palabras foráneas identificadas con un sexo: Fullerette. Tales prácticas deben discontinuarse de inmediato. Están violando probablemente en todos los casos las leyes federales pero más aun, repugnan el espíritu y la letra de la Constitución. No es suficiente, como hace uno de ellos, con anunciar que la división sexual se mantiene para conveniencia de los lectores y no con el propósito de discriminar.

No debería ser necesario, en materia tan obvia, para ningún ciudadano bajo nuestra Constitución esperar que se le confronte con un reglamento u orden. Esto debería ser así principalmente en el caso de la prensa, la radio y la televisión, medios que por reclamar una misión de orientación y educación cívica, vienen obligados a dar ejemplo del acatamiento y cumplimiento de los mandatos constitucionales y legislativos. La televisión, sobre todo, por la eficacia de sus mensajes, debe utilizarse como el medio educativo para ir moldeando actitudes y creando el "compromiso" que exigen los cambios básicos necesarios para darle reconocimiento a la mujer.

Debe ponerse especial cuidado por las agencias y departamentos

<sup>141</sup> Cf., las Sec. 1-7 de la Ley Núm. 131 de 13 de mayo de 1943, conocida como la "Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico" (1 L.P.R.A. secs. 13-19).

<sup>142</sup> 29 L.P.R.A. sec. 146a.

del gobierno que utilizan frecuentemente esos medios con cargo a fondos públicos, para asegurar que esos fondos no se utilicen en forma que resulte discriminatoria.

No se han investigado los anuncios por la radio para llegar a una conclusión. Sí es de conocimiento de esta Comisión y del público en general, que ese medio se usa frecuentemente en el Servicio de Empleos del Departamento del Trabajo.<sup>143</sup> Dicho servicio debe ser rigurosamente estricto con la redacción de los anuncios para asegurar que no violan el mandato constitucional y no constituyan una fuente discriminatoria contra la mujer. Deben redactarse normas que rijan a dicho servicio, a las agencias de empleo privadas y a los patronos en general. Ejemplos muy útiles los constituyen las guías de la Comisión Federal sobre Iguales Oportunidades de Empleo.<sup>144</sup>

El Servicio de Empleos del Departamento del Trabajo en Puerto Rico, por gozar de beneficios y fondos federales, está sujeto a las normas y requisitos de la Ley de Derechos Civiles de 1964.<sup>145</sup> Por lo tanto legalmente está doblemente obligado a cuidar que sus servicios no sean instrumentos de discrimen por razón de sexo.

El tema de la redacción de los anuncios de empleo lleva a otro relacionado, aunque no dentro del tema central de esta parte. Se trata de la redacción en general de las leyes y demás documentos oficiales del gobierno de Puerto Rico y la práctica establecida de usar el género masculino preferentemente. Si bien existe la regla de interpretación de las leyes que dispone que en todo caso apropiado, el género masculino incluye al femenino, es aconsejable eliminar esa

<sup>143</sup> La estación radioemisora del gobierno de Puerto Rico dedica un programa al efecto.

<sup>144</sup> Guidelines on discrimination because of sex, *supra*, sec. 1604.5: donde se indica que es una violación del Título VII de la Ley Federal sobre Derechos Civiles de 1964 señalar mediante anuncios de oportunidades de empleo una preferencia, limitación, especificación o discrimen por sexo, excepto cuando ello constituya un requisito ocupacional de buena fe. También se expone que colocar los anuncios en columnas clasificadas por los publicadores en base a sexo, por ejemplo, encabezadas bajo los términos de varón o hembra, se estimarán como la *expresión* de una preferencia, limitación, especificación o discrimen por motivo de sexo. Véase, además: *Pittsburgh Press Co. v. Pittsburgh Comm. on Human Relations, supra*.

<sup>145</sup> 42 U.S.C. sec. 2000e; según enmendada por la Ley Pública de los Estados Unidos, Núm. 92-261 (Equal Employment Opportunity Act of 1972) para establecer entre otras cosas, una extensión mayor de esta ley—a patronos u organizaciones obreras que posean ocho o más empleados o miembros—y para ampliar su jurisdicción eliminando las excepciones de la ley con respecto a empleados estatales o locales y con respecto a determinados empleos en instituciones educativas. También por esta Ley federal Núm. 92-261 de 1972 se faculta a la U.S. Equal Employment Opportunity Commission a los fines de poder demandar en las Cortes de Distrito de los Estados Unidos para restringir las violaciones al Título VII y obtener remedios afirmativos ante las mismas.

práctica y sustituir el género neutro cuando cabe a ambos géneros. La ley que creó el Servicio de Empleos es ilustrativa: Si al referirse al "Director" y a "los empleados" expresara en vez, "Director" o "Directora" y "empleados y empleadas", no quedaría duda de que dicho puesto y empleos pueden ser desempeñados igualmente por mujeres que por varones. Aun cuando bajo la Ley de Personal supuestamente no se discrimina y podría argüirse por tanto que se trataría de una redundancia, no cabe duda de que llevaría la idea deseada más clara y directamente al público.

[15] Igualmente, la labor de las agencias publicitarias—aunque no necesariamente en el campo del anuncio de empleos—deben ser escudriñadas. Indirectamente pueden constituir una fuente de discriminación e impedimento a las oportunidades de trabajo de la mujer al perpetuar conceptos que ya no se aplican en el caso de las miles de mujeres que integran la tercera parte de la fuerza obrera puertorriqueña y de los muchos otros miles que podrían estar integrados a ella, de eliminarse las barreras obvias e invisibles que aún le impiden acceso a la educación adecuada y a las fuentes de trabajo. La manera en que los anuncios comerciales perpetúan los roles y prototipos, no tan universales ya en nuestra sociedad, sumada a la efectividad del medio, especialmente en el caso de la televisión, puede ser decisiva, precisamente en aquellos sectores en que más se necesita la educación y el despertar de la mujer a sus derechos y oportunidades.

Un reciente anuncio prueba estas afirmaciones a la vez que confirma lo ya indicado sobre la división sexual de los empleos, que en este caso se hace más notoria por tratarse de oportunidades en una misma profesión. El anuncio lee así:

#### "CONTADOR Y TENEDORA DE LIBROS"

Se solicita *CONTADOR* con experiencia para *CONTADOR-JEFE*. Preferiblemente que tenga B.B.A. y con experiencia en firma de C.P.A. Se solicita además *dama TENEDORA DE LIBROS* con experiencia en el ciclo completo de contabilidad y que sepa maquinilla."<sup>146</sup>

Aparte de la obvia división de dos espectos de una misma profesión, nótese como las exigencias para la dama indican:

- (1) que sepa desempeñar aspectos profesionales más allá de la mera teneduría de libros para la cual se hace el anuncio,

<sup>146</sup> Publicado en *The San Juan Star*, domingo 26 de marzo de 1972, a la pág. 22.

lo que podría indicar que desempeñará tareas que por sí mismas posiblemente conlleven mayor remuneración.

- (2) que a la vez se le exige desempeñar tareas de un nivel de empleo no profesional; restándole así mérito al cargo.

Esta combinación de tareas y niveles profesionales y no profesionales rara vez se da en la descripción de puestos "de varones". Es muy peligrosa porque sirve para encubrir la verdadera naturaleza y valor del trabajo de la mujer.

- (3) Los programas para la promoción y el adiestramiento de la mujer para oficios y actividades vocacionales.

Fuera de los programas vocacionales del Departamento de Instrucción Pública, a los que nos referiremos más adelante, el adiestramiento vocacional de la mujer en Puerto Rico descansa primordialmente en las propias experiencias de trabajo y en los programas de adiestramiento ofrecidos por los patronos.

Las industrias promovidas por la Administración de Fomento Económico, vienen obligados, sobre todos, a realizar estos programas, en adelante de la política pública expresada en la R.C. Núm. 51 de 8 de junio de 1962.<sup>147</sup>

Ello es así porque gozan de privilegios y beneficios especiales otorgádoles por las leyes y el Gobernador a virtud de éstas. Deberían imponerse condiciones para asegurar que realmente así sea, en todos los documentos, contratos y demás instrumentos de exención y reconocimiento de privilegios y beneficios.

¿Hasta dónde y cómo se ha implementado dicha política pública? ¿En qué grado sirve y se utiliza para promover el adelanto y capacitación de la mujer trabajadora y para darle el beneficio de la igualdad de oportunidades de empleo a que tiene derecho?

#### **D. El empleo de la mujer casada**

Hasta donde nuestra investigación pudo revelar, en Puerto Rico no se ha intentado siquiera un estudio sobre el empleo de las mujeres casadas y de los movimientos de éstas luego de su entrada inicial al mercado de empleos. Las preguntas que se formularon al efecto durante nuestra investigación en algunos casos no fueron contestadas por falta de estadísticas y en otros porque sencillamente se le ignoró, o fueron contestadas inadecuadamente.

[16] Es sumamente importante que se realice un estudio adecuado para establecer las bases de un programa de gobierno que

<sup>147</sup> 29 L.P.R.A. sec. 525.

ayude realmente a la mujer casada, con y sin hijos, a gozar de su derecho al trabajo y a iguales oportunidades económicas, incluyendo la educación, independientemente de sus obligaciones familiares y reconociendo y respetando la selección que la mujer haga. La encuesta debe ser específica sobre la situación actual y sobre las proyecciones económicas futuras de cada sector de trabajo y además debe cubrir la actitud general de los patronos así como la de los organismos universitarios, las uniones obreras y los de todas las asociaciones profesionales y vocacionales, y especialmente incluir las actitudes de los trabajadores, hombres y mujeres en general.

Es un hecho que los factores que se toman en cuenta contra la mujer con obligaciones familiares para impedir su adelanto a niveles superiores, o su permanencia en los niveles inferiores, a menudo operan a la inversa en el caso de los hombres con iguales responsabilidades. Así por ejemplo, un mayor número de hijos y dependientes o los problemas que la condición peculiar de dichos hijos o dependientes puedan ocasionarle, sirven en muchos casos para otorgar al empleado varón mayor remuneración y reconocimiento. La premisa de este enfoque es la de que dicho empleado constituye el único o principal sostén económico de la familia. Pero la realidad económica que ya hemos presentado en parte y que se aprecia con toda lucidez en la Parte IV, en la que se analizan las estadísticas recopiladas, se encarga de desmentir esa premisa, al menos en relación con un sector considerable de la población. La presunción resulta en algunos casos especialmente injusta porque las mujeres aportan igual, o a veces más, en términos de ingresos. Esto sería aun más exacto si se reconociese el valor del trabajo que la mujer realiza en la casa.

Aparte y en adición de la atención y cuidado de los hijos, el valor económico del trabajo de la mujer en la casa es considerable, especialmente en Puerto Rico donde dicho trabajo sigue siendo, en gran medida responsabilidad exclusiva de la mujer. Estas consideraciones han dado lugar a que se realicen en Estados Unidos y en otros países estudios muy serios sobre el valor del trabajo de la mujer en la casa, aun en el caso de la mujer dedicada exclusivamente a éste.<sup>148</sup>

---

<sup>148</sup> Los doctores William Gauger y Kathryn Walker, economistas de Cornell University, han iniciado un abarcador estudio al efecto en los Estados Unidos. La encuesta preliminar ya realizada sobre un grupo de 1,400 familias demuestra que la ama de casa que no realiza otras tareas que las del hogar trabaja un promedio de 8.1 horas diarias. Pero la que trabaja fuera realiza 56.7 horas laborables a la semana extendiendo su día a 10 horas que incluyen

Según señaló recientemente el Dr. Alan Pifer, Presidente de la Carnegie Corp. de Nueva York, hay que tomar en cuenta que las barreras más sutiles operan en el campo de los niveles superiores por el hecho de que los sistemas de personal y las redes de comunicación todavía están mayormente dominadas por los hombres, quienes crearon las barreras obvias.<sup>149</sup>

En Puerto Rico es esperanzador el número creciente de relacionistas públicas y de mujeres oficiales de personal. Faltaría por constatar sin embargo, si ellas tienen las facultades necesarias para cambiar las prácticas imperantes hasta ahora y si tienen suficiente conocimiento de los requisitos constitucionales y conciencia de la importancia de su labor como instrumento para cumplir dichos requisitos.

[17] También hay reglas concretas que operan contra el progreso de la mujer casada en materia de empleo en Puerto Rico, ya vimos el caso concreto de la regla de anti-nepotismo que ocasionó que una periodista dejara su trabajo.<sup>150</sup> La aplicación de esta regla y la práctica derivada deben investigarse cuidadosamente en todas las empresas privadas. En el gobierno la Ley de Nepotismo sirvió para una labor de depuración administrativa. Pero hay que cerciorarse de que [los derogados principios de] dicha ley no operen para impedir el trabajo o el acceso al trabajo en el gobierno o fuera de éste, a la mujer debidamente cualificada. En una u otra esfera la regla nunca debe operar como factor excluyente de la mujer por razón de sexo, y menos para obligar a la mujer o al marido a renunciar trabajos que desempeñaban en la misma empresa o sitio de trabajo, por el mero hecho de contraer matrimonio.

Otras reglas excluyentes han sido cuestionadas en los Estados Unidos ante la Oficina sobre Iguales Oportunidades de Empleo y ante las cortes. Uno de los casos más debatidos es el de las aero-

---

4.8 a 9.2 horas diarias en el hogar. Los maridos sólo contribuyen 1.6 horas diarias al hogar. Ver, *El Mundo*, artículo titulado "Estudian Valor Trabajo de Esposa", de 22 de enero de 1972, a la pág. 1-B.

<sup>149</sup> El doctor Pifer analizó las oportunidades que tiene y la que debe disfrutar la mujer en la democracia estadounidense en su Discurso ante la Asociación de Colegios y Escuelas del Sur, el 17 de noviembre de 1971. Una interesante discusión de los efectos discriminatorios de la regla anti-nepotismo y otras similares lo hace la profesora Pauli Murray, *Economic and Educational Inequality Based on Sex: an Overview*, en 5 *Valparaiso L. Rev.* 326, 265 (1971).

<sup>150</sup> Véase, la ponencia de la periodista Norma Valle como presidenta y en representación de la Sociedad de Mujeres Periodistas de Puerto Rico, ante la Comisión de Derechos Civiles, el 17 de noviembre de 1971. Una interesante discusión de los efectos discriminatorios de la regla anti-nepotismo y otras similares lo hace la profesora Pauli Murray, *Economic and Educational Inequality Based on Sex: an Overview*, en 5 *Valparaiso L. Rev.* 326, 265 (1971).

líneas<sup>151</sup> y los empleos de aeromozas y anfitrionas. En Puerto Rico la prensa recientemente se ha hecho eco del caso de la Sra. Martorell contra la Pan American Airways Corporation. La situación ha sido objeto ya de varios comentarios en revistas y decisiones judiciales. Por razones de espacio y tiempo nos limitaremos a citar las fuentes donde los interesados puedan encontrar las referencias.<sup>152</sup>

Deseamos llamar la atención hacia el hecho de que en Estados Unidos ya se ha señalado que el derecho al trabajo es fundamental como fundamental es el derecho a la procreación.<sup>153</sup>

Aparte de los problemas legales, el derecho a empleo de las mujeres casadas y a no ser discriminadas por razón de su sexo, ofrece otros problemas que exigen la consideración y adopción de medidas no legales para hacer realidad el derecho. Principalmente éstas conciernen las facilidades que la sociedad debe proveer para que la mujer casada pueda ejercer su derecho al trabajo. Esto envuelve consideraciones socio-políticas muy importantes.

En Puerto Rico ofrecemos una protección a la mujer antes y después del parto que resulta adelantada frente a la que ofrecen otros estados de los Estados Unidos y otros países; pero no frente a algunos países. Pueden armonizarse aun mejor todos los intereses. No necesariamente las medidas procedentes equivaldrían a un cambio fundamental de la estructural social, pero sí exigen determinados cambios en dicha estructura social. En Suecia por ejemplo, país con un régimen económico que opera sobre el principio capitalista, es programático que el gobierno adopte e institucionalice los cambios necesarios para asegurar la incorporación plena de la mujer al quehacer social y nacional. En Italia, la República Federal de Alemania, la Argentina, Brasil, y Uruguay, países capitalistas, existen disposiciones constitucionales o legales que prohíben discriminar por razón del estado civil además del sexo. No sabemos hasta qué punto se implementan dichas disposiciones en la realidad. En Italia, donde parece que la incorporación de la mujer al empleo extra-hogar es extensa, se contestó a una encuesta de la Oficina Internacional del Trabajo, que los empleadores prefieren aún las mujeres solte-

<sup>151</sup> Las aerolíneas ya han descartado las prácticas de: (1) despedir a la mujer embarazada; y, (2) no emplear varones como aeromozos; pero aún subsisten problemas y discrimenes. Véase, Denis Binder *Sex Discrimination in the Airline Industry: Title VII Flying High*, en 59 Calif. L. Rev. 1091, 1111 (1971).

<sup>152</sup> Véase la nota al calce anterior.

<sup>153</sup> Comentario, *Love's Labors Lost: New Conceptions of Maternity Leaves*, en 7 Harv. Civ. Lib.—Civ. Rights L. Rev. 260-297 (1972).

ras. La actitud o reacción frente a los factores económicos que originan las prestaciones adicionales que la ley exige en casos de maternidad, parece tener gran influencia.<sup>154</sup>

[18] Por todo ello es indispensable que el Estado incorpore programáticamente la defensa del derecho de la *mujer casada* a trabajar, sin que se entienda por ello que el Estado deba interferir con la decisión personalísima de la mujer a quedarse en su hogar si así lo prefiere. La defensa de este derecho requiere algo más que el establecimiento de centros de cuidado de niños.

Es indispensable por ejemplo, nuevas aportaciones para subvencionar los proyectos que el programa requeriría. También sería necesaria una revisión del currículo y horario escolar y más aun de la filosofía educativa y laboral misma, pero sobre todo es necesario que se aborde el problema con criterios positivos sobre el derecho de la mujer casada y con soluciones más imaginativas sobre los problemas de la maternidad y del cuidado de los hijos.

En los Estados Unidos el Gobierno Federal ha puesto en práctica un intenso programa de acción administrativa para utilizar al máximo el potencial que la mujer representa, mediante la intensificación del reclutamiento y la promoción de las mujeres en los puestos federales. Las medidas incluyen el nombramiento de mujeres especialmente escogidas para estimular y desarrollar el potencial de las mujeres empleadas y de División y Negociados de la mujer. También se han establecido centros de cuidado para los hijos de las empleadas en varios departamentos y sitios de empleo. Otros programas propician que se adopte la jornada parcial o que se reajusten las horas de trabajo de manera que permitan a la mujer atender sus compromisos hogareños.<sup>155</sup> Todos responden a

---

<sup>154</sup> *La discriminación contra las mujeres en materia de empleo y ocupación basada en el estado civil*, en Revista Internacional del Trabajo, Vol. LXV, Núms. 3 y 4 (1962).

<sup>155</sup> Respecto de medidas a este respecto en los Estados Unidos, véanse: *Changing Patterns, A Report on the 1969 Federal Women's Program Review Seminar*, publicado por la United States Civil Service Commission, Manpower Sources Division (junio de 1969); *Memorandum to Heads of Departments & Agencies, United States Civil Service Commission* (11 de mayo de 1971); *Secretary's Affirmative Action Plans for Women*, del Departamento de Salud, Educación y Bienestar (HEW) (4 de junio de 1971); *Good Government*, publicado por la National Civil Service League, (invierno, 1971); y, sobre medidas propuestas o vigentes fuera de los Estados Unidos: *La discriminación contra las mujeres en materia de empleo y ocupación basada en el estado civil, supra*; *El Empleo a Tiempo Parcial*, por la Organización Internacional del Trabajo (1964); *Sweden Today: The Status of Women in Sweden*, de la Swedish Institute (1968).

una política general del gobierno que viene implementándose desde que el extinto Presidente Kennedy nombró la Comisión Especial Presidencial y el Comité de Ciudadanos para estudiar y hacer recomendaciones sobre la posición de la mujer. Es un programa coordinado hacia la consecución de una meta nacional adoptada entonces y continuada con respaldo creciente por los presidentes Johnson y Nixon. El Informe del Comité de Ciudadanos está considerado como el más amplio documento sobre la política nacional de los Estados Unidos y las razones o fundamentos de la misma.

Las dificultades y peculiaridades mayores que ofrece el empleo de la mujer casada se deben a los condicionamientos que sobre el rol de la procreación se le asigna como fundamental, para ella y para la sociedad. Este enfoque, no importa cuán correcto y deseable se le estime, entraña una gran injusticia. Ignora el derecho y aun el bienestar del grupo de mujeres que por una razón u otra no tienen esas obligaciones, o teniéndolas, prefieren o preferirían hacer otros arreglos para cumplirlas que no exijan tanta dedicación personal ni el sacrificio de sus oportunidades de desempeñar otras tareas aparte de las familiares. El derecho a la felicidad y al trabajo así como otros derechos constitucionales, amparan tanto a esas mujeres como a las que escogen "libre y espontáneamente" cumplir con el rol que se le asigna. Hasta donde puede decirse que la selección de las que lo aceptan es realmente libre y espontánea, está fuera de este estudio pero es problema que debe preocupar a los dirigentes del país.

Muchas mujeres se ven desamparadas precisamente por su dedicación a ese rol fundamental que se les hizo concebir como único o primordial y luego se encuentran coartadas y limitadas en el cumplimiento de la otra tarea que se ven obligadas a desempeñar para afrontar su sostén y el de sus hijos. Este es el caso de las divorciadas que en Puerto Rico exige una atención adecuada por su número creciente.

Además de otras consideraciones humanas y filosóficas, las cuales no habremos de exponer por limitaciones prácticas no empece su pertinencia, el dato cierto y pertinente es que el derecho constitucional ampara tanto a la persona o grupo que opta por someterse al rol tradicional como el que elige no hacerlo por las razones que sean. De ahí que esta Legislatura y el Gobierno de Puerto Rico, tienen un compromiso: extender la Constitución a todos por igual y hacer valederas y realmente posible la selección de una u otra opción.

Los medios disponibles o que se seleccionen para hacerlo, están totalmente fuera de nuestra competencia. Sí nos parece indicado recordar que el gobierno actual acepta y postula que existe un problema poblacional, y que fomenta y aun exige la cooperación voluntaria de sus ciudadanos para afrontarlo. Hasta la fecha las mujeres han llevado el peso mayor de esa cooperación tanto por razón de los medios asequibles a la ciudadanía como por exigencias de las mismas actitudes socio-culturales que exaltan el deber de procreación como el fundamental de la mujer.

Desde un punto de vista económico, ignorar esas realidades y persistir en mantener cerradas o limitadas las oportunidades de la mujer para integrarse totalmente a la vida socio-económica, es cuando menos un gran desperdicio social y económico. Los derechos humanos, rebasan esas consideraciones económicas y tienen que apreciar el problema desde la perspectiva del postulado constitucional básico, o sea de la esencial igualdad y dignidad humanas de todas las mujeres junto a la de sus congéneres, los hombres.

Aun negándonos a visualizar cambios en la estructura familiar o social, no es arriesgado afirmar, que en Puerto Rico la mujer se incorporará más a las tareas extra-hogareñas. Oponerse por medio de una política pública dirigida a estimular preferentemente a los varones, y como consecuencia a negar la igualdad esencial de las mujeres, es no sólo inconstitucional sino contraria a las nociones básicas imperantes en los Estados Unidos y en otras partes del mundo.<sup>156</sup>

La medida en que se conserve la unidad familiar dependerá en gran parte de las facilidades que se posibiliten a las mujeres para realizar ambas tareas. Es por ello necesario que se estudien todas las posibles medidas. Esto requiere el esfuerzo concertado de los tres poderes del gobierno con la comunidad, representada adecuadamente, y la colaboración de aquellos sectores organizados que pueden ofrecer las bases científico-técnico morales necesarias, a saber: médicas, psiquiátricas y sociológicas, económicas, filosóficas, religiosas, antropológicas, pedagógicas y aun artísticas. Lo importante al momento es crear el compromiso colectivo y emprender un programa de acción inmediateamente.

<sup>156</sup> Contrasta el programa federal de la rama ejecutiva denominado de acción afirmativa. Buenos ejemplos los ofrecen el Departamento del Trabajo, el de Salud, Educación y Bienestar, y el de Vivienda y Renovación Urbana, federales, este último descrito por la directiva de la Interstate Land Sales, Office of the General Counsel en *Women on the Move*, Women Law. J., Vol. 57, Núm. 1, pág. 24, 1971.

No creemos de utilidad en estos momentos en cuanto este tema particular someter datos comparativos de la jurisdicción federal u otras. Los que se encaren a la tarea, encontrarán muchos ejemplos de toda índole.

### **E. La educación de la mujer en Puerto Rico**

[19] El concepto del rol de la mujer en Puerto Rico, según denota la investigación realizada por la Comisión, sigue siendo en términos generales el mismo que prevalecía antes de que las mujeres tuviesen y aprovecharan las oportunidades educativas que se señalan y analizan detalladamente en la Parte IV. La mujer sigue siendo el centro del hogar y de la vida familiar y su esfera por excelencia (y en opinión de muchos, la única) la doméstica, no obstante su incorporación creciente a las actividades económicas, profesionales o vocacionales. El análisis de la incorporación de la mujer a los distintos niveles y experiencias educativas parece indicar que debido a ello las niñas, jóvenes y mujeres no se orientan hacia la meta de igualdad que la disposición constitucional contempla ni se les ofrecen los estímulos dentro y fuera del sistema escolar que se requeriría para que la mujer utilice las oportunidades de educación que tiene para el desarrollo pleno de sus capacidades como ser humano. Existe una igualdad de oportunidades en términos cuantitativos, como se verá en la Parte IV, pero no en términos cualitativos.

Ya se ha señalado la división sexual de las profesiones y vocaciones deducida de la matrícula en distintas instituciones de enseñanza. Esto tiene por consecuencia inevitable la perpetuación de la división en términos sexuales de los empleos con los efectos indeseables ya señalados. Aun en los casos en que algunos grupos de mujeres han logrado traspasar las líneas divisorias y obtener títulos profesionales o incorporarse a actividades vocacionales, consideradas esencialmente masculinas, sus oportunidades de trabajo en la práctica quedan grandemente anuladas. Ejemplos claros de esta situación los ofrecen la profesión de administración comercial y la legal. Los informes estadísticos sometidos por la Universidad de Puerto Rico demuestran un alto número de graduadas del curso de cuatro años de administración comercial. A pesar de no contar con datos sobre la trayectoria de empleo seguida por esas graduadas, las estadísticas del Departamento del Trabajo en cuanto a las profesiones desglosadas por sexo, hacen creer que las mujeres graduadas de la escuela de administración comercial, en su gran mayoría, se dedican a ser secretarías, mientras que los varones se incorporan

a la práctica en los aspectos gerenciales, como la representación de firmas comerciales, la contabilidad pública, los puestos ejecutivos en agencias del gobierno y otras actividades y empleos que conllevan las remuneraciones más altas.

En cuanto a la profesión legal, las estadísticas demuestran que solamente un 9.1% de la matrícula total activa son mujeres (364 de 3,114). En 1963 había 150 abogadas de un total de 1,663, lo que demuestra que en nueve años no ha habido ningún cambio importante. Sin tener estadísticas específicas sobre el número de abogadas que se dedican a las actividades tradicionalmente consideradas propias del varón dentro de esta profesión, como son la práctica criminal, la fiscalía, la judicatura en sus niveles más altos y la práctica en lo civil contencioso, podría afirmarse con cierto grado de seguridad que las graduadas de abogacía, en su gran mayoría, se incorporan a la práctica más pasiva o asumen la posición de socio secundario, a menudo con un marido o pariente. Por otro lado, es una realidad tan aparente como para no necesitar estadísticas, la casi total ausencia de abogadas en los altos puestos ejecutivos del gobierno y en los bufetes privados.

También el estudio realizado permite concluir que ni aun en las profesiones tradicionalmente asequibles a la mujer en Puerto Rico se le ofrecen a ésta las oportunidades de los niveles más altos, aparentemente por razón de las mismas divisiones apuntadas anteriormente en cuanto a las tareas masculinas o femeninas. Así por ejemplo, en el campo de la instrucción, en que el número de maestras siempre ha sobrepasado al número de maestros, todavía en el año 1970 los varones predominan entre los superintendentes y los directores de escuela.<sup>157</sup> La situación existente respecto al ejercicio de las profesiones puede decirse que también es una realidad en las demás actividades de trabajo de la mujer en Puerto Rico, ya se desempeñe en actividades industriales, en el comercio, en las oficinas o en cualquier otro. El cuadro que así ofrece nuestra sociedad actualmente resulta muy poco estimulante para las generaciones más jóvenes, estudiantes aun.

Esta situación es consecuencia y causa a la vez de fallas en el sistema educativo que se pueden atribuir a la perpetuación de las actividades socio-culturales respecto de los roles femeninos y masculinos. Si bien el sistema educativo público ofrece en principio iguales oportunidades de estudio para el hombre y para la mujer

---

<sup>157</sup> Ver, *infra*, Parte IV de este Informe que se dedica al análisis de los datos estadísticos recogidos en la investigación, págs. 677 a 729 de este tomo.

comenzando desde su primera experiencia escolar, un análisis cuidadoso demuestra que las iguales oportunidades no son tales realmente. Desde el inicio de las experiencias se encausan las niñas hacia aquellas actividades y estudios que perpetúan los conceptos tradicionales de lo que es femenino y masculino. No empece que se da la oportunidad a las muchachas de hacer gimnasia y de participar conjuntamente con los varones en actividades físicas y de otra naturaleza, dentro y fuera de la escuela, que hace muchos años no se le hubiesen permitido, todavía persiste la organización esencial del currículo y de los programas de orientación hacia los prototipos femeninos y masculinos.

Llegando a cierto nivel, especialmente cercano a la adolescencia, es evidente en el sistema educativo público la dirección de las muchachas hacia determinadas actividades y estudios y de los muchachos hacia otros. Ejemplos claros los constituyen los programas de los "Futuros Agricultores" y "Las Futuras Amas de Casa", que se realizan utilizando los recursos federales, pero dentro de las actividades del sistema público de Puerto Rico. No hemos tenido tiempo para investigar la situación en las escuelas y cursos vocacionales, pero el conocimiento común y corriente demuestra que allí se responde a la misma ideología. La situación se agrava en el sistema educativo privado que en Puerto Rico existe conjuntamente con el público y el que se considera en parte como un instrumento de la política educativa por la incapacidad económica de extender el sistema público a todos los sectores poblacionales. En las escuelas privadas se permite la abierta segregación sexual en términos de escuelas separadas en las cuales se perpetúan, sin disimulo alguno, los criterios tradicionales y subjetivos sobre las actitudes y conducta y las metas diferentes de la mujer y del hombre. ¿Hasta dónde nuestra Constitución permite que se continúe dicha segregación con sus consecuencias de perpetuación de los criterios que impiden hacer realidad el principio constitucional? No pretendemos imponer criterios al respecto por considerar que no es necesario a los fines de este Informe pero basta señalar las siguientes acotaciones:

(1) Los análisis que recientemente se han hecho en los Estados Unidos con motivo de la proposición de algunos estados de un sistema de separación sobre la base del sexo como método para cumplir el mandato de la Corte Suprema de los Estados Unidos de realizar cambios en el sistema escolar que descontinúen las prácticas de segregación racial, ofrecen elementos de juicio que deben servirnos para analizar el problema que aquí presentamos. Estos

planes se rechazan no sólo porque esencialmente perpetúan el sistema de castas raciales, sino también porque tienen consecuencias dañinas similares a las que ya se han reconocido como inherentes en un sistema de completa segregación racial.

(2) Esos efectos dañinos reconocidos por la Corte Suprema de los Estados Unidos desde el año 1954<sup>158</sup> se relacionaron por ésta directamente con la función del gobierno de despertar al niño a los valores culturales, de prepararlo debidamente para el adiestramiento profesional y de ayudarlo a ajustarse a su ambiente para que realmente triunfe en su vida.<sup>159</sup> Mal puede un gobierno ni un sistema escolar cumplir con dicha función si el *curriculum* y el sistema escolar todo no toman en consideración los postulados esenciales de igualdad de todas las personas, hombres y mujeres, y no responden a los criterios sociales cambiantes, y por el contrario, perpetúan aquellos conceptos que no responden ya a las realidades sociales del momento.

(3) Lo anterior necesariamente exige entrar a considerar argumentos de naturaleza no jurídica que inevitablemente están relacionados con el problema expuesto. Especialmente, hay que considerar los enfoques de las ciencias sociológicas y de la psicología y las teorías sobre higiene y la salud mental. Aparte de las limitaciones, constitucionales o no, que el sistema educativo impone a las muchachas y a las mujeres en general en Puerto Rico, por las razones ya apuntadas, es indispensable tomar en cuenta los efectos dañinos posibles desde el punto de vista social y psicológico. La literatura científica y estadística es ya considerable, por lo menos en los Estados Unidos. A estos efectos, los mismos argumentos que el Honorable Tribunal Supremo de los Estados Unidos enunció claramente en los casos de segregación racial son aplicables. Según correctamente se expresa en el artículo antes citado, la segregación impone sobre las personas del grupo discriminado una distorsión de las realidades sociales, refuerza los conceptos preconcebidos y perpetúa las actitudes negativas de un grupo hacia el otro. Estas conclusiones se fundamentan en estudios de eminentes sociólogos y pedagogos. Exponiendo la tesis de que el trato que recibe la mujer, legal y socialmente, se puede equiparar al de las minorías raciales no obstante que se trata de una mayoría poblacional, se

<sup>158</sup> *Brown v. Board of Education*, 347 U.S. 483 (1954).

<sup>159</sup> *Ibidem*; y *The Constitutionality of Sex Separation in School Desegregation Plans*, 37 U. Chi. L. Rev. 296, 315 (1970).

destacan los estudios del sociólogo G. Myrdal en la obra que es hoy un clásico de la sociología americana.<sup>160</sup> Existe opinión autorizada que postula que hay evidencia persuasiva en cuanto a que los efectos de la segregación involuntaria en un grupo subordinado no son resultantes de las características que alegadamente se consideran inherentes a éste, sino más bien son generados por las propias características de la situación de segregación.<sup>161</sup> Igualmente puede decirse de los efectos del discrimen en el caso de la mujer. En resumen, se sostiene que aparte de las consideraciones jurídicas, deben tenerse en cuenta los efectos insidiosos psicológicos y sociales que las estadísticas y las autoridades señalan existen, en casos de segregación y que son aplicables a la discriminación por motivo de sexo.<sup>162</sup>

Merece atención especial por su influencia en nuestro *curriculum* escolar el programa de Economía Doméstica. Según la información que se tuvo a mano, dicho programa se ha extendido a la población adulta escolar y a la población no escolar. Su importancia, pues, no puede tenerse en poco. Si bien es cierto que recientemente se han incorporado al mismo ciertas actividades, como las que se refieren a la orientación a los consumidores, que incluyen y usan al sector masculino, no hay indicios de que el programa se utilice para eliminar la diferenciación sexual de los roles en lo que atañe al cuidado del hogar, a las responsabilidades por la salud y el bienestar de todos los miembros de la familia y especialmente en lo que atañe a las obligaciones de los padres para con los hijos. En cuanto a éstos, el programa sigue perpetuando que la responsabilidad única, o cuando menos, principal, es de la mujer y no del hombre. Además, se asimilan los llamados cursos de economía doméstica a los cursos técnicos vocacionales de otras actividades para los muchachos, dando así categoría de enseñanza vocacional a estas disciplinas. Bien vistas, en un sistema igualitario que exige a la mujer incorporarse a la actividad económica y ciudadana éstas disciplinas mal llamadas de economía doméstica deberían hacerse obligatorias a ambos sexos. Aun cuando la mujer no tuviese el reconocimiento igualitario, las nociones sobre la alimentación, sobre salud e higiene, sobre medidas para afrontar emergencias, y mu-

<sup>160</sup> G. Myrdal, *An American Dilemma* (1969).

<sup>161</sup> *The Constitutionality of Sex Separation in School Desegregation Plans*, *supra*, a la pág. 315.

<sup>162</sup> Ver, *infra*, en torno a estas posibles consecuencias sobre los varones en Puerto Rico.

chas otras que se incluyen en los programas de economía doméstica, conciernen a todas las personas, hombres y mujeres por igual, sin importar su edad y estado civil. Por lo tanto, procede que se examinen los cursos mencionados y en su lugar se establezcan aquellos otros que bajo otras denominaciones más adecuadas no pudieran ser asociados con los patrones mencionados.

Ilustrativo del problema y de la solución que recomendamos es el programa de la UNESCO. Hace años que esta organización internacional señaló el peligro que representa el programa de economía doméstica para las oportunidades educativas reales y cualitativamente deseables de la mujer en el mundo de hoy:<sup>163</sup>

“Prueba de esta interpretación errónea de los objetivos del programa sobre la igualdad de acceso de las mujeres a la educación es el gran número de solicitudes de expertos en economía doméstica, la cual se identifica con demasiada frecuencia con la enseñanza técnica para la mujer e incluso con ‘la educación de la mujer’ en general. . . . Asimilada así equivocadamente a la enseñanza técnica y profesional, la especialización ‘doméstica’ parece a veces ser la única abierta a las muchachas; absorbe a menudo la mayor parte de la matrícula femenina inscrita en la enseñanza técnica. . . . Conviene pues rechazar la asimilación demasiado frecuente de la economía doméstica con la enseñanza técnica y profesional.”

Respecto a la solución, se expresa en los siguientes términos:<sup>164</sup>

“Una vez planteados estos problemas, aparece la necesidad de formar profesoras e instructores de enseñanza familiar y de economía doméstica. Esa formación se convierte entonces en parte integrante de la enseñanza técnica y profesional: ha de ser, no el único sector, sino uno de los sectores de posibilidades que se ofrezcan a las muchachas y a las mujeres. Como cualquier otro sector, debe planearse, teniendo en cuenta las necesidades reales y los medios disponibles. Y deben estudiarse y evaluarse igualmente los niveles de formación, el escalafón de los sueldos, las oportunidades de ascenso, si se aspira a llegar a un oficio verdadero. . . . No obstante, si se desea desarrollar un plan coherente, encaminado a dar a los hombres y a las mujeres iguales oportunidades en la vida, si se desea, como en Suecia, enseñar a los niños ‘que las diferencias entre los individuos del mismo sexo son por lo menos tan importante como las diferencias entre los dos sexos’; si se desea preparar a los

<sup>163</sup> Jacqueline Chabaud: *Educación y promoción de la mujer* (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, París, 1970), 160 páginas, a las págs. 85-87.

<sup>164</sup> *Ibidem*, a las págs. 87-88.

niños para el respeto de los demás y la comprensión mutua, entonces es necesario enseñar a los niños y a las niñas, simultáneamente, una disciplina escolar: la economía doméstica. Así los hombres y las mujeres serán capaces de repartirse las tareas familiares. Tal deseo puede parecer irrealizable. No lo es, sin embargo: países como Noruega, Polonia y Suecia han emprendido esta reforma fundamental. Y con buen éxito. Ya que si es demasiado tarde para lograr una modificación profunda de las costumbres de los adultos en esta esfera, es posible enseñar a los niños un nuevo arte de vivir.”

El actual enfoque educativo ofrece otros impedimentos. A pesar de la encomiable disposición del gobierno a reconocer las necesidades peculiares de algunos sectores poblacionales y a utilizar los recursos económicos, educativos y sociales para ayudarlos (por ejemplo: los lisiados, los mentalmente anormales, los de extrema pobreza y otros) no existe un reconocimiento oficial equivalente de las peculiares necesidades que las mujeres puedan tener para poder aprovechar en todo caso y al máximo, las oportunidades educativas. Ni siquiera parece haber un consenso de opinión de que así pueda ser para establecer una obligación del gobierno.

Los patrones sociales preestablecidos operan en diversas formas para negar a la mujer iguales oportunidades educativas. Así, por ejemplo, todavía se espera que sea la hija y no el hijo quien deje la escuela cuando la familia ha de afrontar emergencias surgidas por enfermedad o muerte sin atender a la particular capacidad, ni diligencia o disposición.<sup>165</sup>

---

<sup>165</sup> El reverso de esta actitud también se da en nuestro medio ambiente cuando se espera que sea el hijo varón quien substituya al padre si éste falta en el hogar. Ver, la Ponencia de la profesora Celia F. Cintrón: *Problemas Relacionados con la Desigualdad de Oportunidades para la Mujer Puertorriqueña*, presentada a esta Comisión de Derechos Civiles el miércoles, 8 de diciembre de 1972.