

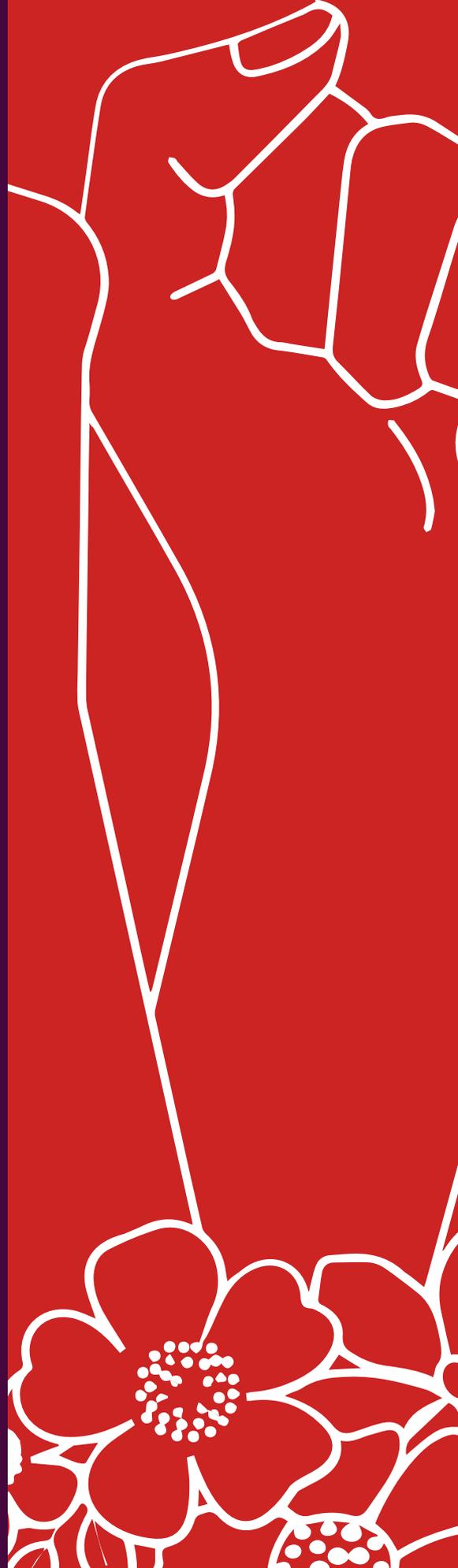
Políticas que desplazan: Barreras para las mujeres trabajadoras



**AYUDA
LEGAL**
PUERTO RICO



PROMADRES





RESUMEN EJECUTIVO

“Queremos que las personas se queden o regresen a Puerto Rico; queremos que esas personas tengan las condiciones dignas para quedarse o regresar; sabemos que la lucha por el derecho a permanecer comienza protegiendo la vida digna de las mujeres y madres”.

La falta de justicia laboral para las mujeres desplaza. Las desplaza del mercado laboral, del desarrollo económico y profesional, del ejercicio digno de la maternidad y de la posibilidad de quedarse en Puerto Rico en condiciones adecuadas y decentes. La inseguridad laboral está atada, además, a la precariedad en la vivienda y la salud, la brecha de acceso a la justicia y la violencia económica, tal como demuestran estudios y testimonios de las mujeres que acompañamos legalmente. Cuando nos centramos en grupos como las madres solteras, adultas mayores, con diversidad funcional, mujeres negras, género-diversas o pobres, reconocemos con mayor claridad la relación entre el contexto laboral y la incapacidad de las mujeres de gozar de una vida digna.

Por la cantidad de legislación laboral con la que contamos, Puerto Rico daría la apariencia de ser una jurisdicción protectora de la clase trabajadora. Sin embargo, la neutralidad forzada que impide reconocer cómo las diferencias de sexo y género operan en el mercado laboral, la pobre fiscalización de las prácticas patronales, así como el impacto de la austeridad y de la Junta de Control Fiscal colocan al grupo trabajador bajo asedio. En tiempos donde las trabajadoras quedan exhaustas exigiendo lo mínimo - un salario decente, apoyo para la lactancia y el cuidado de menores, espacios de trabajo seguros y libres de hostigamiento sexual y





discrimen, una pensión justa para una vejez que no requiera mendigar - el informe **Políticas que Desplazan: Barreras para las Mujeres Trabajadoras** atiende la brecha entre la percepción de que ya todo está legislado para bien y la urgencia de justicia laboral para las mujeres.

La colaboración entre Ayuda Legal Puerto Rico y ProMadres ha sido minuciosamente pensada. Por un lado, Ayuda Legal Puerto Rico se presta a cumplir una década de trabajo de acompañamiento legal por el derecho a permanecer en nuestro País. Ante desalojos forzosos, apostamos a la educación legal amplia para que la gente conozca sus derechos, al litigio estratégico y la abogacía de impacto social dirigida a transformar las políticas públicas. Por otro lado, ProMadres es un proyecto de reciente oficialización dirigido a promover fiscalización y transparencia en los datos relacionados a madres trabajadoras, con el fin de promover políticas públicas de justicia económica. Compartimos los mismos principios éticos y políticos: queremos que las personas se queden o regresen a Puerto Rico; queremos que esas personas tengan las condiciones dignas para quedarse o regresar; sabemos que la lucha por el derecho a permanecer comienza protegiendo la vida digna de las mujeres y madres.

La experiencia de los desastres, en particular de la pandemia del COVID-19, nos dio un escenario muy claro. Cuando sucede una emergencia, mientras se aguarda por una respuesta coordinada del gobierno y los sectores privados, cae en las mujeres el peso de asumir las consecuencias, signifique esto procurar medicinas, cocinar para la comunidad o abandonar sus empleos para dedicarse a labores de cuidado. Tras el cierre de las escuelas y los comedores escolares y ante la incapacidad de establecer política pública que priorizara las necesidades de las madres trabajadoras, las mujeres fueron forzadas a dejar sus empleos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos invirtió sus esfuerzos en campañas de miedo y descrédito en relación a quienes solicitaron el Pandemic Unemployment Assistance (PUA), generalizando sobre todas las personas solicitantes a partir de hallazgos específicos de





fraude. En contraste, no se creó campaña educativa alguna sobre el derecho de las madres desplazadas de sus empleos por falta de cuidado a solicitar la asistencia federal. Tampoco hubo esfuerzos de orientación sobre las posibilidades de pedir acomodo razonable a los patronos, al amparo de legislación vigente o convocatorias para promover el regreso de las mujeres al mercado laboral transcurrida la emergencia. La atención de la crisis con datos que invisibilizan a las mujeres y sin afrontar las consecuencias por sexo y género agravaron un panorama ya precario.

Así, aumentaron las solicitudes de apoyo legal de mujeres a Ayuda Legal Puerto Rico, algunas solicitando asistencia para reclamar desempleo y otras tantas para defenderse por un desalojo por falta de pago de renta o hipoteca. A esto respondimos con nuestro primer esfuerzo relacionado con el derecho al trabajo digno. En colaboración con la Oficina Legal de la Comunidad atendimos sobre 1400 personas, en su gran mayoría mujeres, conscientes de que la recuperación justa se exige ante huracanes, terremotos, inundaciones, pandemias y desplazamientos de cualquier tipo.

Este informe trata sobre un dato irrefutable: las mujeres en Puerto Rico trabajan. A este sumamos un segundo hecho: su labor es invisibilizada. Así ocurre con el cuidado no remunerado de menores o adultos mayores, con el hecho de que las mujeres ocupan de forma abrumadora los trabajos peor remunerados o con menos beneficios y de que no existen políticas públicas que viabilicen que coexistan realidades como la maternidad, la vejez y el empleo. La metodología de análisis parte del feminismo de datos y recoge indicadores internacionalmente reconocidos sobre mujeres y estadísticas de género. El trabajo de recopilación de datos realizado por ProMadres se nutre de fuentes del gobierno o de organizaciones privadas, reconociendo la escasez de datos segregados por género o dirigidos específicamente al asunto de las mujeres como una barrera principalísima. Se atienden elementos medulares como las razones que sacan a las mujeres de la fuerza laboral, abundando sobre el cuidado y otros oficios domésticos como principal escollo. Mientras atendemos el





mito de la equidad salarial mayor que se alega existe en Puerto Rico, demostrando que los trabajos menos remunerados son aquellos donde la mayoría del universo son mujeres, atendemos las intersecciones entre empleo, pobreza, inseguridad en la vivienda y maternidad.

Más allá de ser una recolección del estado de situación del trabajo en Puerto Rico, el informe intenta ser o continuar el trabajo de políticas públicas que enfrenten la regresividad de la Junta de Control Fiscal, la austeridad y el avance de grupos que apuestan a la autorregulación de un mercado laboral cada vez más desigual. El llamado a la recopilación de datos y la publicación de información sobre el estado de las mujeres en la fuerza trabajadora se suma a otros específicos relacionados a los aumentos de salario, el incentivo para contratar madres trabajadoras, la necesidad de espacios adecuados de cuidado y lactancia, las garantías de flexibilidad de lugar y horario de trabajo, la urgencia de acceso a la justicia y defensa justa para las trabajadoras, así como la articulación de coherencia entre políticas de asistencia pública y la elegibilidad de las mujeres trabajadoras. Este último punto en atención a las discusiones sobre paquetes de asistencia nutricional que, de darse, requerirían el empleo como un criterio, eso sin tomar en cuenta la precariedad de las condiciones en los trabajos elegibles.

Este trabajo es piedra angular de la labor de futuro que tenemos en planes. Acompaña el esfuerzo educativo que realizamos sobre los derechos del trabajo, enfatizando en madres trabajadoras, desde inicios del 2024. En los próximos meses, será parte del andamiaje de la Unidad de Trabajo Digno que estrenaremos en Ayuda Legal Puerto Rico y que dará paso a acompañamiento legal gratis para trabajadoras. Adelanta, además, los reclamos que se presentan a las distintas plataformas electorales, de cara a los comicios que marcarán cuatro años de retos y oportunidades para Puerto Rico. Deseamos que este informe sirva de base para formular otras exigencias, sumar derechos y construir, desde el País en el que queremos permanecer.





Agradezco a la compañera licenciada Nicole Díaz González, fundadora de ProMadres, abogada y analista de política pública, su trabajo para hacer este informe posible.

En solidaridad,

Ariadna Michelle Godreau Aubert
Fundadora y Directora Ejecutiva
Ayuda Legal Puerto Rico



CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN
2	LAS BASES DEL ANÁLISIS: FEMINISMO, DATOS Y DERECHOS
6	LAS MUJERES TRABAJADORAS EN NÚMEROS
15	¿CON QUÉ CONTAMOS Y POR QUÉ NO ES SUFICIENTE?
25	CALIDAD DE VIDA Y GARANTÍAS BÁSICAS PARA EL BIENESTAR SOCIAL
36	CONCLUSIONES
38	RECOMENDACIONES
40	ANEJOS
46	NOTAS AL CALCE





INTRODUCCIÓN

Las condiciones en las que las mujeres participan en la fuerza laboral han mejorado sustancialmente en comparación con aquellas que enfrentaban durante el siglo pasado. Hoy, muchas más carreras están abiertas a la matrícula femenina y existe legislación que prohíbe el discrimen por sexo en el empleo, incluyendo el hostigamiento sexual y la inequidad salarial. En Puerto Rico, las mujeres ostentan niveles de educación más altos que los hombres. Muchas se desempeñan en cargos gerenciales. La mayoría cuenta con el beneficio de la licencia de maternidad, por lo que tienen derecho a que su empleo quede reservado durante dos o tres meses después de recibir a su infante. Así también, existen programas de cuidado y preescolares parcial o totalmente auspiciados por el Estado, así como educación elemental y secundaria gratuita para todos y todas.

En papel, a las mujeres trabajadoras les va muy bien. Sin embargo, verificar el cumplimiento con indicadores genéricos, como la mera existencia de ciertas políticas públicas y programas, no es suficiente para confirmar el bienestar de toda una población. Muchísimos factores, que a menudo no se piensan con relación al sexo y al género, limitan, degradan o incluso hacen desaparecer cualquier avance. No es sorprendente entonces que las vivencias de muchas mujeres disten en mayor o menor grado de esa sociedad modelo de progreso con la que comenzamos esta introducción.

A través del presente informe, se provee una descripción más atinada de la situación de las mujeres trabajadoras en Puerto Rico, enmarcada en el contexto actual del retroceso en materia de derechos laborales, la precarización de los servicios públicos, el desplazamiento de la población autóctona a través del archipiélago y los aumentos en el costo de bienes y servicios básicos. Esperamos que esta evaluación de la interacción entre diversos elementos que afectan las vidas de las mujeres constituya una aportación para la identificación de rutas para su verdadero progreso.





LAS BASES DEL ANÁLISIS: FEMINISMO, DATOS Y DERECHOS

Las mujeres trabajadoras constituyen un grupo altamente diverso, pero con suficientes coincidencias entre sus integrantes como para poder delinear problemáticas que les afectan a todas, aún si a unas más que a otras. El presente informe aplica el feminismo de datos para explorar y describir las circunstancias de este sector de la población a través de las estadísticas de género existentes. Además, utiliza el marco de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el de Acceso a la Justicia, según desarrollado por Ayuda Legal Puerto Rico, como estándares a los cuales aspirar.

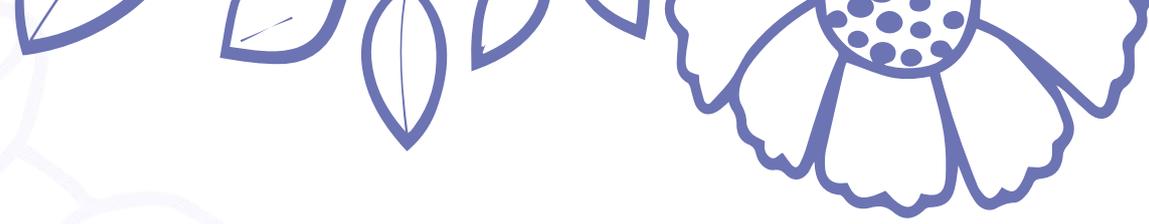


El feminismo de datos se informa por la experiencia, tiene un compromiso con la acción y con el pensamiento equitativo.

FEMINISMO DE DATOS Y ESTADÍSTICAS DE GÉNERO

El feminismo de datos combina ciencia de datos y feminismo interseccional para retar y cambiar la distribución desigual del poder que se ejerce sobre y desde los datos. Es “una forma de pensar en los datos, tanto en sus usos como sus límites, que está informada por experiencia directa, por un compromiso con la acción y por el pensamiento feminista interseccional”.^[1] Se acoge la definición de feminismo como la creencia en la equidad política, social y económica entre los sexos, a la vez que se reconoce la existencia de una diversidad de feminismos, y se le suma el concepto de interseccionalidad, el cual considera que otras dimensiones de identidad individual y grupal, como raza, clase, sexualidad, habilidad, edad, religión y geografía, entre otras, se intersecan entre sí para determinar la experiencia de cada cual en el mundo.^[2]





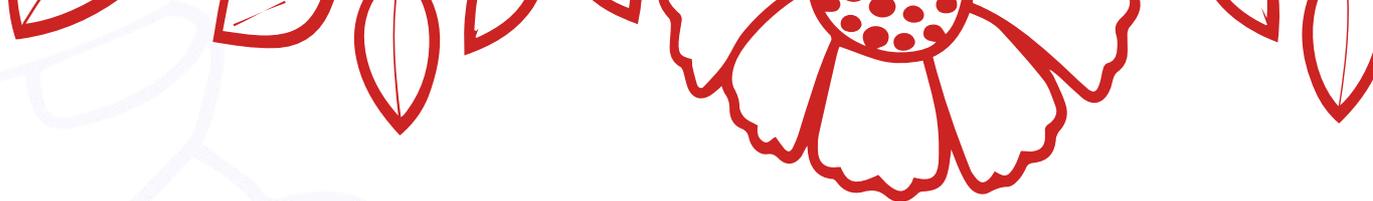
Por otro lado, la División de Estadísticas de las Naciones Unidas (ONU) desarrolló el concepto de estadísticas de género, el cual define como “estadísticas que reflejan adecuadamente las diferencias y desigualdades en la situación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida”.^[3] Esta definición incluye las siguientes características: los datos se recopilan y presentan por sexo; los datos reflejan cuestiones de género; los datos se basan en conceptos que reflejan adecuadamente la diversidad de mujeres y hombres y captan todos los aspectos de sus vidas; y los métodos de recopilación de datos toman en cuenta los estereotipos y los factores que pueden inducir sesgos de género.^[4]

Puerto Rico es deficiente en su recopilación y tratamiento de estadísticas de género. La Ley 190-2007 estableció como política pública el desglose por género (realmente, por sexo) en la tabulación y divulgación de los datos estadísticos que recogen y publican las entidades gubernamentales. Sin embargo, hay inconsistencias en el cumplimiento de muchas agencias, así como en la forma y la periodicidad con la que se recopilan los datos. Además, hay una ausencia casi total de perspectiva de género a la hora de desarrollar instrumentos, analizar los datos y publicar las estadísticas. No obstante, en este Informe se usaron datos segregados por sexo provistos por el Negociado del Censo de Estados Unidos y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico para indagar sobre la situación de las mujeres trabajadoras y sus familias.

TRABAJO DECENTE, CALIDAD DE VIDA Y ACCESO A LA JUSTICIA

La OIT define el trabajo decente como “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trabajo para todos, mujeres y hombres.”^[5] Por tanto, la agenda de Trabajo Decente de la OIT se define a partir de cuatro pilares estratégicos: empleo completo y productivo, derechos en el empleo, protección social y la promoción del





diálogo social.[6] A partir de estos, la OIT desarrolló una lista de diez elementos para medir el progreso en la agenda: oportunidades de empleo; salario adecuado y trabajo productivo; tiempo de trabajo decente; combinación de trabajo, familia y vida personal; trabajo que debe ser abolido; estabilidad y seguridad del trabajo; igual oportunidades y trato en el empleo; ambiente de trabajo seguro; seguridad social; diálogo social, representación de patronos y trabajadoras.[7] Cada uno de los elementos contiene una serie de indicadores estadísticos y de marco legal que permiten medir el avance de una jurisdicción hacia los objetivos propuestos por los pilares estratégicos. La OIT, en conjunto con otras entidades, también ha desarrollado listas de indicadores dirigidos a evaluar el progreso hacia la equidad de género en el empleo.

En Puerto Rico, el Comité Multidisciplinario y Multisectorial de Reto Demográfico, creado mediante la Ley 199-2010, según enmendada, produjo el Plan de Reto Demográfico 2020, en el que recomendó la adopción de un modelo de desarrollo social integral que reconozca el derecho de cada individuo a tener acceso a un ente social que integre la familia, educación, salud, seguridad y vivienda.[8] En esa línea, con el objetivo de alcanzar la sustentabilidad y mejorar la calidad de vida de la población, propuso estrategias y soluciones enfocadas en seis áreas principales: seguridad de ingreso y el empleo, salud y la alimentación, educación, familia y bienestar social, gestión gubernamental, vivienda y medioambiente.

Por otro lado, el Acceso a la Justicia es el derecho que tienen todas las personas a utilizar las herramientas y mecanismos legales para que se les reconozcan y protejan sus derechos.[9] Este concepto es indispensable para este estudio ya que no basta con reconocer los derechos de las mujeres trabajadoras. También hay que evaluar si les es posible hacerlos valer. Según ha explicado Ayuda Legal Puerto Rico (ALPR), no existe acceso a la justicia cuando, por motivos económicos, sociales o políticos, las personas son discriminadas por la ley y los sistemas de justicia. En la práctica, el acceso a la justicia se refiere a que debe garantizarse la igualdad de condiciones para que las personas puedan acudir a los tribunales y solicitar las protecciones y remedios correspondientes de manera efectiva.



Combinando todo lo anterior, este Informe se propone explorar las circunstancias actuales de las mujeres trabajadoras en Puerto Rico mediante el análisis de datos y contextos que se pueden categorizar en tres pilares: trabajo decente, calidad de vida y acceso a la justicia. En la siguiente tabla, se incluyen los elementos a evaluar que corresponden a cada pilar, así como indicadores que servirán como guía para la discusión.

PILAR	ELEMENTO	INDICADOR
Trabajo decente	Oportunidades de empleo	Tasa de desempleo Tasa de participación laboral Tasa de participación Proporción de trabajo asalariado, por cuenta propia y trabajo familiar no remunerado Seguro de desempleo
	Ingresos adecuados y trabajo productivo	Salario promedio por hora en ocupaciones selectas Salario mínimo
	Horas de trabajo decente	Horas máximas de trabajo Licencia con sueldo anual
	Combinar trabajo, familia y vida personal	Licencia de maternidad Licencia de paternidad Cuido de menores de edad
	Estabilidad y seguridad en el empleo	Protección contra el despido injustificado
	Igualdad de oportunidades y trato en el empleo	Segregación ocupacional por sexo Eliminación de discriminación en el empleo y ocupación Igualdad de oportunidades y trato
	Ambiente de trabajo seguro	Beneficios por lesiones ocupacionales
	Seguridad Social	Proporción de la población cubierta por provisiones de salud básicas Licencia de enfermedad Incapacidad para trabajar
	Diálogo social	Tasa de densidad sindical Libertad de asociación y el derecho a organizarse Derecho a la negociación colectiva
Calidad de vida	Vivienda asequible	Disponibilidad y acceso a vivienda asequible Costos de vivienda Asistencia para vivienda
	Seguridad alimentaria	Disponibilidad y acceso a alimentos Costo de alimentos Asistencia nutricional



PILAR	ELEMENTO	INDICADOR
Calidad de vida	Servicios de salud	Disponibilidad y acceso a servicios de salud Costo de servicios de salud Cubierta pública para servicios de salud
Acceso a la justicia		Disponibilidad de causas de acción por incumplimiento con protecciones laborales Acceso a representación legal

LAS MUJERES TRABAJADORAS EN NÚMEROS

Según el más reciente informe de Empleo y Desempleo en Puerto Rico, correspondiente a abril de 2024, la población de jóvenes y mujeres mayores de 16 años es de 1,464,000 o 53.6% del total, de las cuales 549,000 (37.5%) están activas en la fuerza laboral, es decir están empleadas o desempleadas buscando empleo.[10] Unas 521,000 están empleadas (35.6% de la población femenina mayor de 16 años y 94.9% de las activas en la fuerza laboral) y, entre éstas, un 26.9% trabaja menos de 35 horas a la semana y 72.6% trabaja más de 35 horas semanales. En comparación, la tasa de participación laboral masculina se ubica en 51.2%, con unos 648,000 de los 1,265,000 hombres mayores de 16 años activos. De estos 610,000 están empleados (48.2% de la población civil no institucional y 94.1% del grupo trabajador), 15.2% trabaja a tiempo parcial y 84.1% trabaja a tiempo completo.

Sin embargo, para los primeros las cifras son de 84.5% y 84.2%, mientras que para ellas sólo alcanza el 67.4%. La tasa de participación masculina es más alta en todos los segmentos, excepto en el de 16 a 19 años, donde las mujeres superan a los hombres por 8.8%. Al segregar los datos de la tasa de participación por edad y sexo, se puede observar que el segmento de entre 25 y 34 años es el más activo para los hombres, seguido muy de cerca por el de 35 a 44 años, mientras que el segmento de entre 35 y 44 años es el más activo para las mujeres.





TASA DE PARTICIPACIÓN SEGÚN LA EDAD Y EL SEXO

Abril 2024

● Hombres ● Mujeres

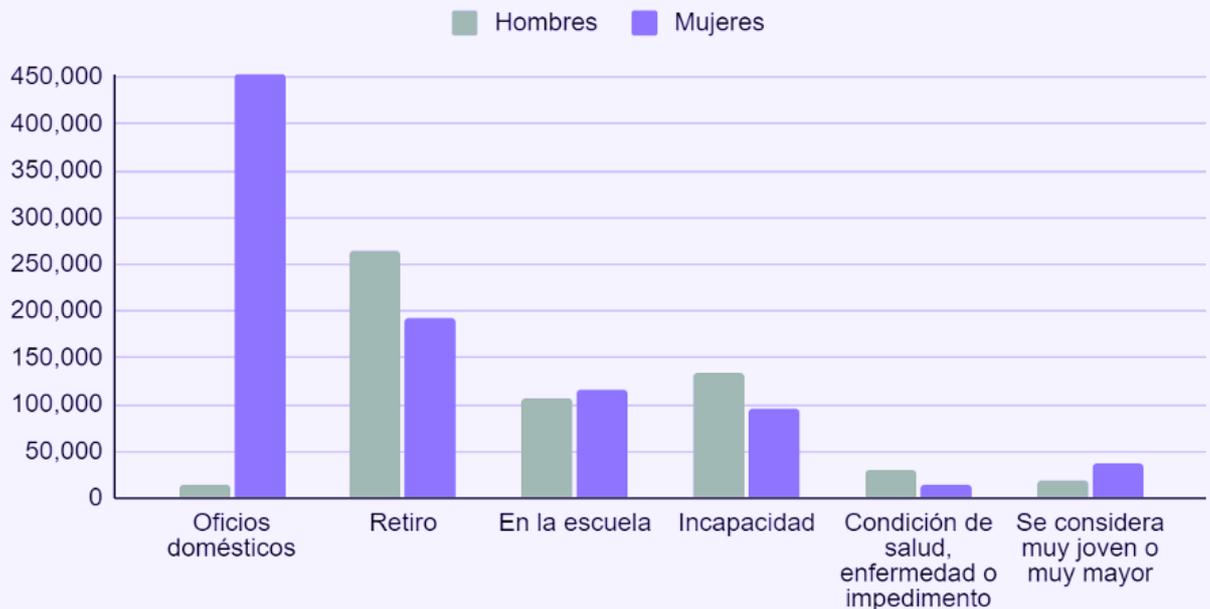


Entre las 914,000 mujeres que no están en el grupo trabajador, un 49.6% se dedica a los oficios domésticos, 21.1% está retirada, 12.6% está estudiando y 10.4% está incapacitada. Entre los 617,000 hombres que no están activos en la fuerza laboral, 42.8% se identifica como retirado, 21.6% indicó estar incapacitado, 17.3% está estudiando y sólo 2.3% se dedica a los oficios domésticos. Aunque la Encuesta del Grupo Trabajador que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos realiza periódicamente contiene una pregunta que permitiría estimar el trabajo no remunerado que hacen las mujeres, estos datos no se publican por lo que no contamos con ellos. Apenas existen datos sobre trabajadoras retiradas. Sin embargo, según la Administración del Seguro Social, para el 2022, uque equivale al 55.6% de la población beneficiada y al 77.8% de todas las mujeres en ese rango de edad.[1] Para el mismo año, el Negociado del Censo de Estados Unidos reportó que 590,260 hogares recibieron ingresos de seguro social y 221,722 obtuvieron ingresos por retiro en Puerto Rico, pero no ofreció estos datos de forma individual o segregado por género.[12]nas 335,677 mujeres de 65 años o más recibían pagos de seguro social, lo



PRINCIPALES RAZONES PARA ESTAR FUERA DE LA FUERZA LABORAL

Abril 2024



El mismo informe de abril de 2024 indica que 88.5% de las mujeres empleadas son asalariadas, mientras que el 11.5% restante trabaja por cuenta propia. En contraste, 23% de los hombres se identifica como cuentapropista. Entre las asalariadas, 77.2% labora en la empresa privada y 22.6% en el gobierno. Cabe destacar además que las mujeres constituyen el 58.4% de la nómina pública.

Nos gustaría poder proveer información sobre membresía femenina en organizaciones obreras. Sin embargo, los datos oficiales más recientes sobre este tema son de octubre de 2014 y es muy posible que no reflejen la realidad actual, en la que estimamos que los números deben ser menores. Al menos para esa fecha, 42,000 mujeres reportaron pertenecer a una organización obrera, lo que hoy equivaldría a un 8% del total de empleadas.[13] La gran mayoría de ellas, unas 35,000, se desempeñaba en el sector público. Estas tasas corresponden a las cifras generales, según las cuales, la membresía en organizaciones obreras se ubicaba en alrededor de 10% de todas las personas empleadas y de estas un 86% laboraba en el gobierno.



Según los datos del Censo de Estados Unidos, para el 2022, las mujeres estaban empleadas mayormente en ocupaciones de oficina y apoyo administrativo (20%), ventas (12.7%), profesionales y técnicas en el área de la salud (9.7%), educación, capacitación y bibliotecología (8.7%), gerenciales (8.6%), operaciones comerciales y financieras (6%), preparación y servicio de comidas (5.8%), limpieza y mantenimiento de edificios y áreas verdes (4.4%), y producción (4.3%).[14]



En el 2022, cinco de las principales nueve ocupaciones de las mujeres tenían un salario promedio menor de \$15.54, que es el promedio para todas las ocupaciones.[15] Estas cifras pueden haber cambiado desde entonces ya que la Ley 47-2021 ordenó tres aumentos escalonados al salario mínimo por hora, dos de los cuales ya ocurrieron en enero de 2022, cuando incrementó de \$7.23 a \$8.50, y en julio de 2023, cuando subió a \$9.50. Se estima que estos aumentos han impactado 202,346 empleos, de un total de 756,270 a los que aplica la ley, y muchos de los cuales son en industrias con una mayor ocupación femenina.[16] Según la Junta de Planificación, las industrias en las que más puestos vieron incrementos en el salario fueron los servicios administrativos y de apoyo (45,948); comercio al detal (39,416); alojamiento y restaurantes (35,277); servicios de salud y servicios sociales (18,370); y servicios educativos (12,197).[17]





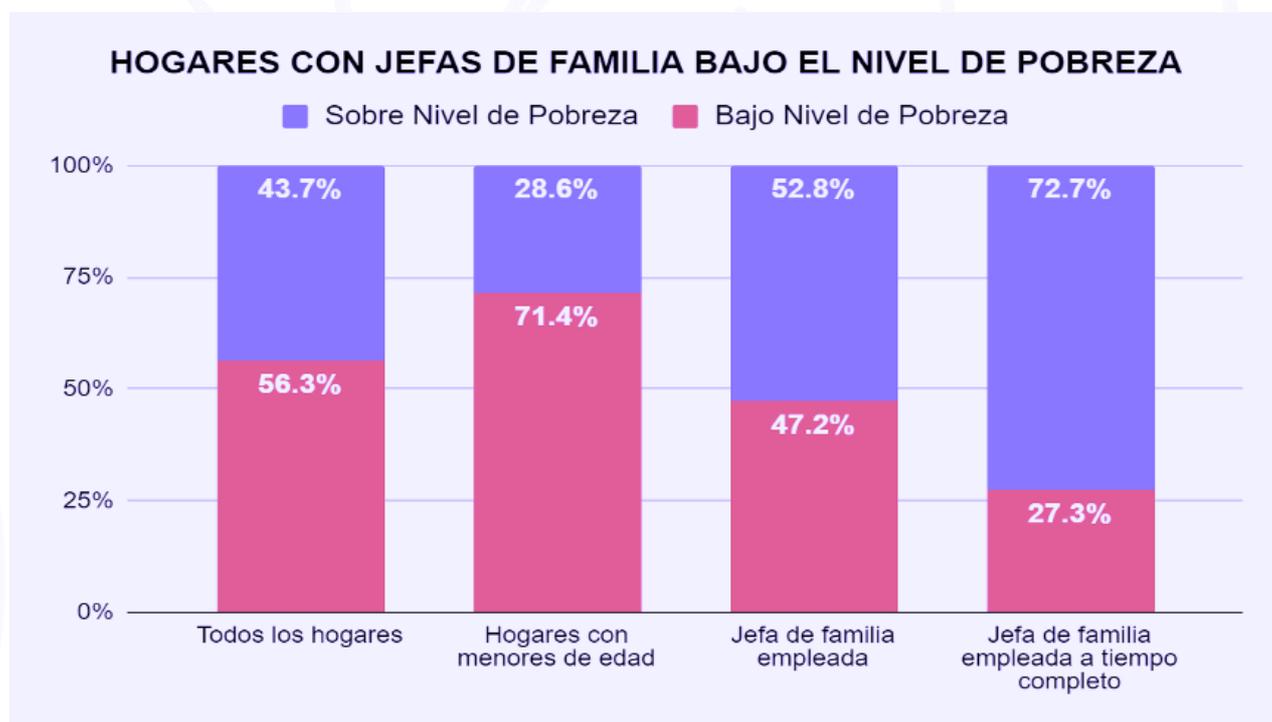
Las ocupaciones con representación femenina mayoritaria eran las de apoyo en el área de cuidado de la salud (84.8%), educación, capacitación y bibliotecología (74%), oficina y apoyo administrativo (72.4%), profesionales y técnicas en el área de la salud (71.5%), servicios comunitarios y sociales (66.4%), cuidado y servicio personal (61.3%), operaciones comerciales y financieras (60%), ventas (56.7%) y ciencias biológicas, físicas y sociales (53.7%).[18] Cabe destacar aquí la alta feminización de las ocupaciones relacionadas a los cuidados, que incluyen a auxiliares de atención en el hogar y de cuidado personal, auxiliares de enfermería, asistentes dentales y flebotomistas. Este conjunto de profesiones tiene el segundo salario promedio por hora más bajo (\$10.45), precedido solamente por las ocupaciones de limpieza y mantenimiento de servicios. Estos datos coinciden con los hallazgos de una investigación realizada por Inter-Mujeres y publicada en febrero de 2024, en la cual encontraron que “la mayoría de las personas que se dedican a los trabajos de cuidado de forma remunerada son mujeres” y que “por tratarse de un trabajo que se entiende como una extensión del trabajo socialmente asignado a las mujeres en el ámbito de lo doméstico, por general se considera poco valioso y que no requiere cualificación alguna.”[19] También para el 2022, 46.8% de las mujeres mayores de 25 años había completado un grado asociado, bachillerato o posgrado, en comparación con el 35.6% de los hombres.[20]

No obstante, una proporción mayor de las mujeres vive en condiciones de pobreza. Según los datos más recientes, 22.4% de las mujeres se ubican en menos del 50% del nivel de pobreza, 43.8% en menos del 100% del nivel de pobreza y 52.4% en menos del 125% del nivel de pobreza. En el caso de los hombres, estas cifras son de 18.6%, 39.4% y 48.9%, respectivamente.[21]

La composición familiar también incide en la condición socioeconómica de las mujeres, las cuales tienden a estar en mayor desventaja cuando son jefas de familias con hijos menores de edad. Se estima que en Puerto Rico hay 820,788 hogares familiares. En una tercera parte de ellos viven menores de 18 años y de estos casi la mitad son liderados por una mujer sola.[22]

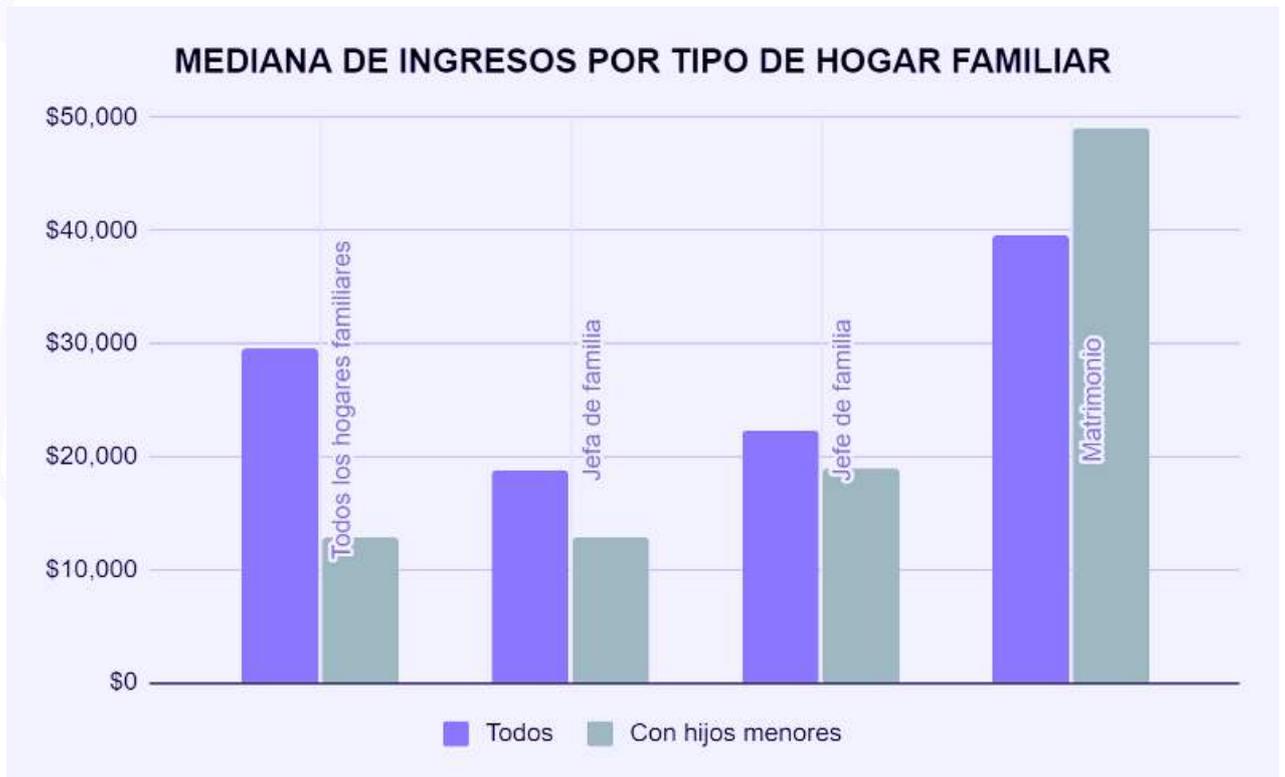


Un 38% de los hogares familiares está bajo el nivel de pobreza.[23] Ello incluye un 56.3% de los hogares con una jefa de familia sola y 71.4% de los hogares dirigidos por una jefa de familia sola con hijos menores de edad. [24] De los 136,503 hogares liderados por una jefa de familia sola activa en la fuerza laboral, 47.2% están bajo el nivel de pobreza. En 79,505 de estos hogares, la jefa está empleada a tiempo completo y aún así 27.3% de éstos estaban bajo el nivel de pobreza.[25]



La mediana de ingresos de hogares familiares se estima en \$29,544, pero para familias lideradas por una mujer sola es de \$18,862 y se reduce a \$12,840 cuando hay hijos menores viviendo en el hogar. Cuando se trata de un hogar con un jefe de familia solo, estas cifras son de \$22,349 y \$19,022, respectivamente. En cambio, la mediana es de \$39,637 en hogares matrimoniales y aumenta a \$49,122 cuando hay menores de edad presentes.[26]



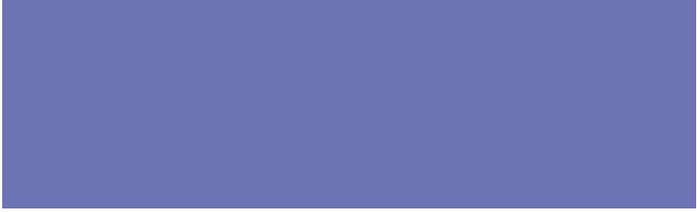


Mientras tanto, 57.2% de los hogares no familiares (persona que vive sola o con otros que no son familiares) dirigidos por una mujer están bajo el nivel de pobreza.[27] La mediana de ingreso de mujeres que viven solas se estima en \$12,185, mientras que la de hombres que viven solos es de \$15,343.[28]

Esta distribución de la pobreza se refleja en las estadísticas de participantes del Programa de Asistencia Nutricional (PAN), el cual provee ayuda económica para la compra de alimentos a familias de esos recursos. Según un informe preparado por la Junta de Planificación en el 2022, las mujeres constituyen aproximadamente el 57% de las beneficiarias del PAN.[29] Esta proporción se mantuvo así aún en años en los que creció significativamente la cantidad de participantes, como durante el 2018 y el 2020, cuando se registraron aumentos de 6.4% y 9%, respectivamente. En estos años, la cifra de mujeres que recibieron el PAN incrementó en 6.6% y 8.4%, respectivamente.

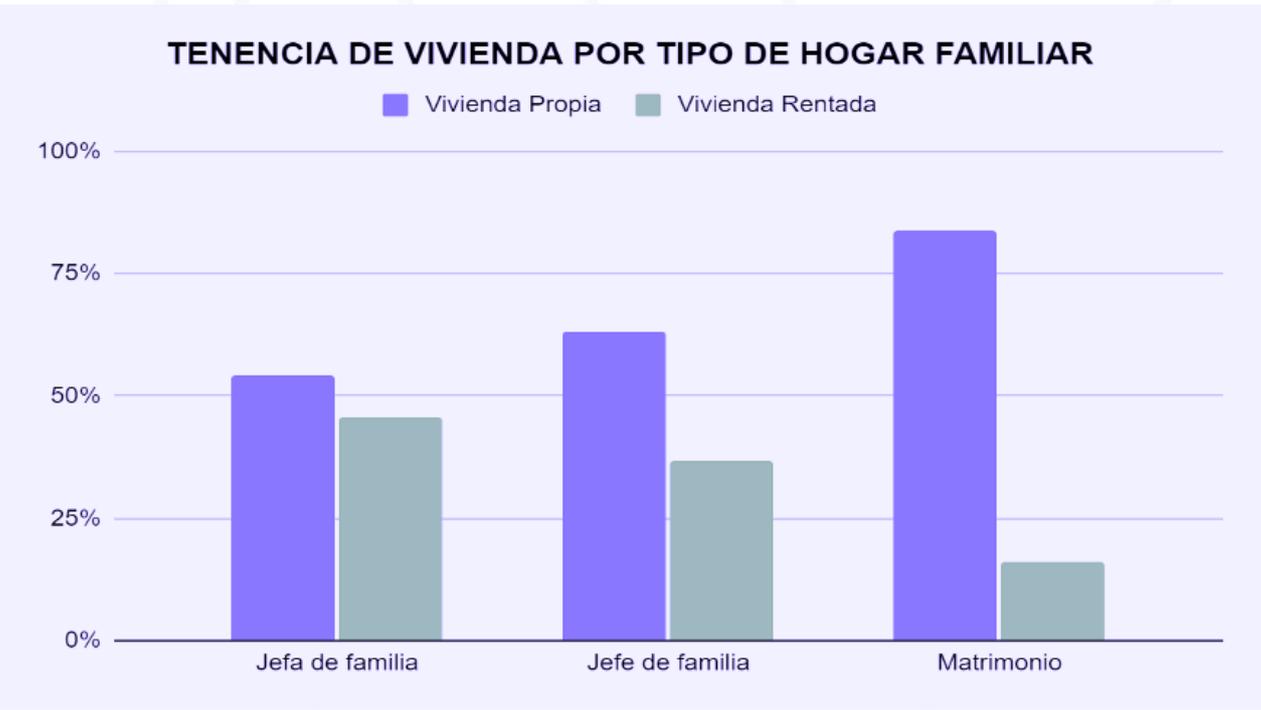
Por otro lado, una investigación publicada por la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico en el 2023 encontró que “el retiro pareciera ser una época en la cual se acentúa la pobreza entre la población femenina





del país”.[30] Un 74.6% de la muestra de la encuesta de este estudio estuvo compuesta por mujeres y de las respuestas se desprende que casi la mitad de las personas encuestadas reportó ingresos que les colocan por debajo de los niveles de pobreza. Según el informe, “los análisis inferenciales del estudio comprobaron que las mujeres que formaron parte de la muestra presentaban mayores dificultades en los aspectos relacionados con la situación económica de su retiro que sus contrapartes varones.”

De los hogares liderados por mujeres solas, 54.2% residen en viviendas de las cuales son dueñas, y 45.8% viven rentadas (de estas 75.7% vive bajo el nivel de pobreza[31]), en comparación con 63.1% de dueños y 36.9% de arrendatarios en hogares liderados por hombres solos, y 83.9% a 16.1% en hogares de parejas casadas.[32]



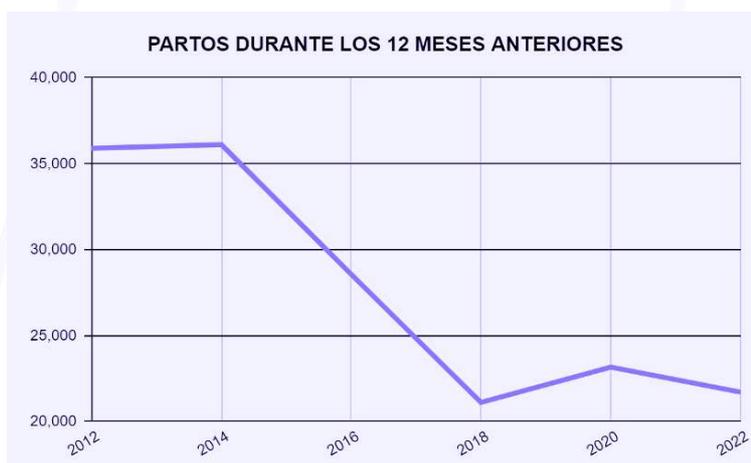
En cuanto a las tendencias migratorias, el Perfil del Migrante 2021-2022 del Instituto de Estadísticas reportó una distribución similar de hombres y mujeres emigrando de Puerto Rico a través de todo el periodo de 2005 al 2022.[33] Para el 2022, los grupos de edad de 25-29 años, de 75 años o más, y de 20-24 años fueron los que mayor proporción de mujeres emigrantes presentaron. Entre quienes regresaron, las mujeres fueron un



poco más que los hombres con un 52% en el 2022, con los grupos de edad de 40-44 años y 75 años o más siendo los de mayor proporción. Según un estudio comisionado por la Cámara de Comercio de Puerto Rico sobre la migración entre Puerto Rico y Estados Unidos, algunos de los factores que incidieron fuertemente en la decisión de las personas encuestadas de irse de Puerto Rico son las limitadas oportunidades de empleo, los bajos salarios, el deterioro en la calidad de la educación y el limitado acceso a servicios de salud.[34]

Por otro lado, el Censo de Personas Sin Hogar 2023 reveló que las mujeres constituyen el 26% de la población sin vivienda en Puerto Rico, mientras que para el 2010 esta cifra era del 10%.[35] Según el estudio, la mayoría de las mujeres sin hogar pertenecen al grupo de edad de 35 a 44 años. Las razones principales para el sin hogarismo femenino son una situación de violencia de género (37.1%), el uso de drogas y alcohol (34.1%), problemas familiares (24.6%), problemas financieros o económicos (18%), problemas de salud mental (17.4%), desempleo (9.6%), desastres naturales u ocasionados por el ser humano (5.4%) y desahucio (4.8%).[36]

Las estadísticas de empleo discutidas previamente se han mantenido relativamente estables durante la pasada década. Sin embargo, una comparación de los datos de fertilidad más recientes con los del 2012 apuntan a una reducción de 18% en la población de jóvenes y mujeres de entre 15 y 50 años, así como una disminución de 40% en los partos. Para el 2012, datos del Censo estimaban la población de mujeres en edad reproductiva en 907,717, de las cuales 35,897 habrían dado a luz durante los doce meses previos.[37] Para el 2022, esas cifras se redujeron a 743,480 y 21,708, respectivamente.[38]



En el 2022, 25.4% de las mujeres reportaron padecer algún impedimento, sea de audición, visión, cognitivo, ambulatorio, de auto cuidado o de vida independiente.[39]

¿CON QUÉ CONTAMOS Y POR QUÉ NO ES SUFICIENTE?

Vista la situación de las mujeres trabajadoras en números, toca profundizar y evaluar las condiciones en las que se desempeñan, así como las posibilidades que tienen para garantizar la satisfacción de necesidades básicas para una mejor calidad de vida, tales como vivienda asequible, seguridad alimentaria y servicios de salud. En esta sección, también se evalúa el acceso a una condición ineludible para la permanencia de más mujeres trabajadoras en la fuerza laboral: cuidado de infantes y preescolares.

¿TRABAJO DECENTE? LEGISLACIÓN PROTECTORA EN EL EMPLEO

Durante décadas, Puerto Rico había mantenido un ritmo progresivo en el reconocimiento de derechos laborales y la búsqueda de condiciones más justas de trabajo para todas las personas, lo que incluyó especial atención a las necesidades particulares de las mujeres trabajadoras. Gracias a ello, por ejemplo, existe una Ley de Madres Obreras, Ley 3-1942, según enmendada, en la cual se estableció el derecho a la licencia de maternidad, un beneficio que aún hoy no ha sido acogido en Estados Unidos. Sin embargo, esta tendencia se detuvo y se ha revertido a raíz de la crisis de la deuda, la imposición de una Junta de Control Fiscal y las políticas de austeridad adoptadas por ésta, en ocasiones sin el consentimiento de la asamblea legislativa o el gobernador.

En el 2022, 25.4% de las mujeres reportaron padecer algún impedimento, sea de audición, visión, cognitivo, ambulatorio, de auto cuidado o de vida independiente.[39]





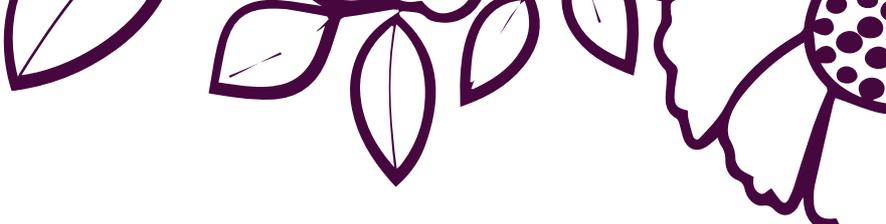
La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley 4-2017, según enmendada, representa uno de los más grandes retrocesos en el derecho laboral en el sector privado. Entre otras cosas, aumentó el periodo probatorio a nueve meses (previamente eran tres), redujo la tasa de acumulación de licencia de vacaciones, disminuyó el Bono de Navidad y aumentó la cantidad de horas de trabajo requeridas para recibirlo, se eliminó la presunción de que un despido es injustificado (ahora la empleada tiene que probar que fue injustificado, en lugar del patrono tener que probar que fue justificado), y se limitó la cuantía de la mesada por despido injustificado.[40]

Recientemente, hubo un intento de restituir ciertas protecciones y beneficios eliminados por la Ley 4-2017, pero la legislación nunca fue puesta en vigor debido a que fue anulada por decisión de la jueza Laura T. Swain en *In re: FOMB v. Pierluisi Urrutia*, 17-BK3283-LTS. Esta determinación confirmó la autoridad de la Junta de Control Fiscal para vetar legislación laboral aplicable al sector privado si entiende que ésta no es cónsona con el Plan Fiscal aprobado por ese cuerpo no electo para el gobierno de Puerto Rico.

La Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, Ley 8-2017, según enmendada, y la Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal, Ley 26-2017, según enmendada, establecen las condiciones de empleo en la Rama Ejecutiva del gobierno, las cuales tienden a ser mejores que en el sector privado. Sin embargo, ambos estatutos fueron aprobados como parte de la política del gobierno de reducir sus gastos de nómina, y limitan beneficios y protecciones que anteriormente servían como estándar mínimo al que aspirar en el sector privado. La propia Oficina de Gerencia y Presupuesto del Gobierno de Puerto Rico resumió los efectos de estas medidas en un memorial presentado ante el Senado en el 2022:

“las acciones impuestas por la Junta de Supervisión Fiscal y Administración Financiera en cuanto a la administración de los recursos humanos y que han ido en detrimento de los beneficios otorgados a los empleados públicos, no han demostrado la generación de ahorros directos al fisco. Por el contrario, el gobierno se encuentra con una plantilla reducida de empleados que cuentan





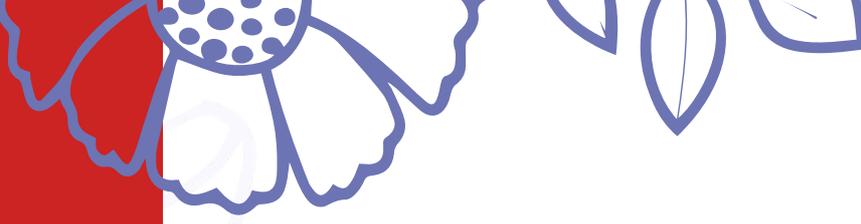
con menos beneficios, mayores responsabilidades y funciones, sueldos reducidos y menos días de vacaciones para su descanso, así como menos días al año para atender su salud. Ante esta situación, dado que el ahorro de estas reducciones de beneficios marginales no ha sido cuantificado, ni se ha demostrado si ha habido ahorros por este concepto, entendemos que las mismas no han representado una economía anual para el gobierno. En cambio, sí representan unas condiciones de trabajo menos favorables para el servidor público.”[41]

Una de las características más importantes del trabajo en el gobierno es que una empleada regular de carrera, que ha completado el periodo probatorio, adquiere un interés propietario en su puesto. Esto significa que no puede ser destituida sin un debido proceso de ley con una serie de requisitos como notificación apropiada de los cargos en su contra y una vista previa. Así lo ha establecido el Tribunal Supremo de Puerto Rico, el cual reconoció las graves consecuencias de un despido, expresando lo siguiente:

“No hay duda que los intereses propietarios de un empleado público se ven sustancialmente afectados por una destitución. El salario de un empleado público constituye, en la mayoría de las situaciones, su única fuente de ingreso. De ello depende para el sostenimiento, techo y sustento de su familia. La privación del ingreso del empleado público desarticula de manera significativa la estabilidad económica y emocional de aquellas familias que se ven privadas de esa fuente de ingresos”.[42]

Cada vez menos personas cuentan con esta seguridad de empleo. La cantidad de trabajadores y trabajadoras en el servicio público se ha ido reduciendo consistentemente. Para febrero de 2024, la cifra era de 155,533 puestos ocupados, una disminución del 43.5% en comparación con los 275,448 reportados en el 2008.[43] Esta desaparición de más de cien mil puestos está relacionada con varias ventanas de retiro temprano, la congelación de plazas, y la subcontratación y privatización de diversas funciones, así como el estancamiento en los salarios que han quedado rezagados con relación a la oferta en el sector privado. Aún con mejores condiciones de empleo, muchas de quienes permanecen tienen que en-





frentar una carga laboral multiplicada, sin suficientes recursos para cumplir con sus tareas y con retrasos de años en el procesamiento de sus querellas e impugnaciones por acciones del patrono. Otro efecto de las políticas implementadas durante los pasados años ha sido la reducción de la membresía de organizaciones obreras en el sector público según disminuye la plantilla de empleadas, así como la limitación y debilitamiento de la negociación colectiva.

Por otro lado, la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, Ley 47-2021, representó un tímido paso hacia la justicia salarial al habilitar tres aumentos al salario mínimo por hora en tres años: \$8.50 en julio de 2022, \$9.50 en julio de 2023 y \$10.50 en julio de 2024. Como resultado de este estatuto, el salario mínimo en Puerto Rico aumentó por primera vez desde que se impuso el mínimo federal de \$7.25 en 2009. Aún así, el alza en el salario no ha podido mantenerse a la par con la inflación. Según un informe publicado por Estudios Técnicos en julio de 2023, al ajustar el salario que entró en vigor en esa fecha (\$9.50) a la inflación, significaría una disminución de \$2.37 en su poder adquisitivo a su comienzo.[44] Es importante señalar que el salario base mínimo de quienes perciben ingresos de propinas sigue siendo de \$2.13 por hora, siempre y cuando al sumar el salario base y las propinas el resultado sea igual o mayor al mínimo estatal. De no ser así, el patrono debe suplir la diferencia. Un proyecto de ley para aumentar el salario base al 50% del mínimo estatal fue vetado por el gobernador en julio de 2022.

En el 2022, el economista José Alameda estimó que el salario de subsistencia justo en Puerto Rico sería de \$19.67 por hora en el caso de una familia con dos adultos en la que sólo uno trabaja y no hay menores de edad.[45] Para una familia con 2 menores, sería de \$37.82. El salario digno o justo es aquel necesario para cubrir los gastos familiares básicos, más todos los impuestos relevantes. Actualmente, el salario promedio es de \$15.54 por hora. Según Alameda, las personas mitigan la brecha entre lo que cobran y lo que necesitan trabajando más horas, con un segundo empleo o con una segunda fuente de ingresos, como negocios propios que se mantienen en la economía informal.

Los bonos concedidos por el patrono pueden considerarse como una forma de suplementar el salario. En Puerto Rico, sólo el bono de navidad



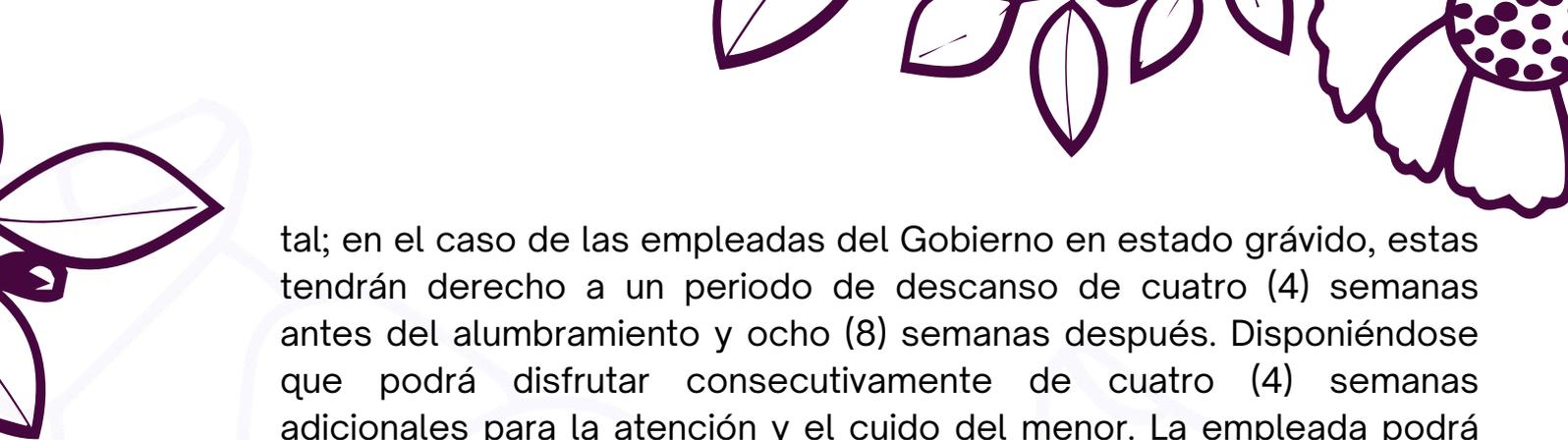


está mandatado por ley. Sin embargo, la propia legislación provee una exención cuando el patrono no ha obtenido ganancias o el pago del bono excede el 15% de sus ganancias netas anuales. En el 2023, el Departamento del Trabajo concedió 335 exenciones totales y 35 parciales a decenas de escuelas privadas, varias cadenas de restaurantes, compañías de seguridad y de limpieza que disfrutaban de contratos gubernamentales, hospederías, hogares de ancianos y empresas médicas, afectando a 43,955 personas empleadas.[46] Para el 2020, la cifra de patronos exonerados se elevó a más de 600. Se desconoce con precisión cuántas mujeres se quedan sin bono de navidad a raíz de esta excepción, pero considerando que suele concederse a industrias con alta participación femenina como la educación primaria, cuidados y servicio de comidas, se puede inferir que el efecto recae con más fuerza sobre ellas.

Como se puede observar, la legislación protectora en el empleo está dispuesta a través de varios estatutos que han sido enmendados en múltiples ocasiones, abonando a la confusión. Más adelante, se incluye una tabla con las principales leyes laborales y sus disposiciones más relevantes. Además, en la Ley de la Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora, Ley 9-2020, según enmendada, se recopiló una lista de los derechos consignados en la Constitución de Puerto Rico y en las leyes y reglamentos que le sean aplicables, relativos a las trabajadoras:

1. no ser discriminada en su empleo, ni salarialmente por razón de su sexo;
2. no ser despedida de forma injustificada;
3. recibir el pago de mesada ante la eventualidad de que sea despedida injustificadamente;
4. que se le garantice que se desarrollarán e implementarán medidas para evitar que sean objeto de discriminación en su lugar de empleo;
5. cuando se encuentre en estado de embarazo, a una licencia por maternidad de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. A su elección, podrá optar por tomar hasta una (1) semana de descanso prenatal y siete (7) semanas de descanso posna-





tal; en el caso de las empleadas del Gobierno en estado grávido, estas tendrán derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y ocho (8) semanas después. Disponiéndose que podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor. La empleada podrá optar por tomar hasta solo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) las semanas de descanso post-partum al que tiene derecho o hasta quince (15) semanas, de incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

6. cuando adopte un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, tendrá derecho a los mismos beneficios de la licencia de maternidad que goza la empleada que da a luz; en el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de maternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días;

6. cuando adopte un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, tendrá derecho a los mismos beneficios de la licencia de maternidad que goza la empleada que da a luz; en el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de maternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días;

7. durante el periodo de licencia de maternidad recibirá la totalidad de su salario, sueldo, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo;

8. cuando disfrute de una licencia por maternidad tendrá derecho a que su patrono le reserve su empleo;

9. no ser despedida, suspendida, discriminada o a que le sea reducido el salario por su merma en producción debido a que se encuentra en estado de embarazo;

10. tener acceso a un área privada, segura, higiénica, con ventilación y energía eléctrica para lactar a su bebé o extracción de leche materna





en un lugar habilitado a esos efectos en su taller de trabajo y dicha área no podrá coincidir con el área destinada para los servicios sanitarios, comúnmente conocidos como baños;

11. disfrutar de un periodo de lactancia o extracción de leche materna de una (1) hora por jornada de trabajo a tiempo completo. El referido periodo podrá ser distribuido en dos (2) períodos de treinta (30) minutos o tres (3) períodos de veinte (20) minutos;

12. disfrutar de un periodo de treinta (30) minutos de lactancia o extracción de leche materna por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo, en caso de que la jornada diaria de trabajo sea parcial y exceda las cuatro (4) horas;

13. extender los periodos de lactancia o extracción de leche materna hasta doce (12) meses contados a partir del regreso a sus funciones;

14. tener un ambiente de trabajo libre de comportamiento hostil, ofensivo o intimidante relacionado a alguna causal de discrimen;

15. no recibir acercamientos de índole sexual como condición para ser reclutada o retener su empleo;

16. no tolerar conducta verbal, física o por medios electrónicos que de manera explícita o implícita realicen acercamientos no deseados;

17. que no se tomen represalias en su contra por querellarse, testificar o participar en una investigación, proceso o juicio por prácticas discriminatorias en el empleo;

18. ser protegida contra la violencia doméstica en su lugar de empleo;

19. que el patrono mantenga el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación;

20. que el patrono establezca un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.





Entre la legislación laboral enfocada específicamente en las necesidades de las mujeres trabajadoras, debemos repasar el estatus actual del derecho a la licencia de maternidad, y el periodo para la lactancia o extracción de leche materna. En el sector privado, a las madres obreras con empleos regulares se les conceden hasta ocho semanas de maternidad con paga, que se pueden dividir en cuatro semanas antes y cuatro después del parto o hasta una semana antes y siete después. Las empleadas públicas en la rama ejecutiva tienen un beneficio mayor, ya que gozan de doce semanas a las que, desde el 2023, se suman cuatro semanas para la atención y cuidado del bebé. A esto se añade que los padres en el servicio público también tienen derecho a una licencia de paternidad de hasta 15 días. Para aquellas madres contratadas por un periodo de tiempo específico, la protección es limitada, ya que sólo se extenderá más allá del periodo para el cual fue contratada si se creó una expectativa real de continuidad en el empleo. Por otro lado, quienes trabajan por cuenta propia no tienen alternativa para sustituir cualquier ingreso perdido.

Ante la inexistencia de estas alternativas en Estados Unidos, parecería que la legislación puertorriqueña es muy de avanzada. Sin embargo, aún está rezagada en comparación con el resto del mundo y las recomendaciones de órganos internacionales. El Convenio Núm. 183 de Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad, el cual data del año 2000, establece que la licencia de maternidad debe durar al menos catorce semanas y pagarse a una proporción de no menos de dos terceras partes del ingreso regular, mientras que la Recomendación acompañante Núm. 191 sugiere que debe ser de al menos 18 semanas con paga completa.[47] A nivel global, la licencia de maternidad promedio es de 29 semanas, mientras que la licencia de paternidad es de 16 semanas. [48]

También cabe comentar la virtual reducción de la licencia de vacaciones y la creación de una clase de empleadas con menos derechos que las contratadas previo a la vigencia de la Ley 4-2017. Las licencias de vacaciones y enfermedad no son utilizadas exclusivamente para los motivos que las nombran, ya que a menudo es necesario cargar ausencias por otras razones tales como gestiones personales que deben realizarse en horas laborables o emergencias no relacionadas a la salud. Dado a la





asignación de áreas según los roles tradicionales de género, las mujeres son quienes terminan asumiendo no solo sus propias gestiones, emergencias y enfermedades, sino también las de sus familiares de edad avanzada, sus hijos y otras necesidades del hogar. Por tanto, reducir y condicionar la acumulación de licencias, sin proveer otras especiales (como para atender los asuntos académicos de los hijos, cumplir con requisitos de vacunación o renovar la licencia de conducir), afecta en mayor grado a las mujeres. A esto se suman circunstancias exclusivas de las mujeres, como el embarazo, que implican múltiples citas médicas durante el periodo de gestación que deben cargar a la misma licencia de enfermedad de la que goza el resto, teniendo mayor necesidad.

Por otro lado, la Ley 247-2000, según enmendada, concede a la persona lactante una hora al día, dividida en periodos de veinte minutos, o media hora en el caso de las trabajadoras a tiempo parcial para amamantar o extraerse leche y establece el deber del patrono de proveer un espacio apropiado para esta tarea. Este tiempo es pago y no cuentan los minutos que le tome a la empleada moverse de su espacio de trabajo al lugar preparado para la lactancia.

las mujeres son quienes terminan asumiendo no solo sus propias gestiones, emergencias y enfermedades, sino también las de sus familiares de edad avanzada, sus hijos e hijas y otras necesidades del hogar.



Actualmente, se encuentran ante la Asamblea Legislativa dos medidas, cada una aprobada sólo en su respectivo cuerpo de origen, que enmendarían el estatuto para flexibilizar el tiempo provisto para la lactancia, estableciendo que será de un mínimo de una hora. De esta forma, se reconocería que cada persona experimenta la lactancia de forma distinta y puede necesitar más tiempo o más extracciones, ya sea para lograr un aumento en la producción, liberar la presión o suplir las necesidades particulares de su bebé.



Este lenguaje sería parecido al incluido en la Ley federal de Protección Materna Urgente para Madres Lactantes de 2022 (Ley PUMP, por sus siglas en inglés), la cual establece el derecho a un “tiempo de descanso razonable” para la extracción de leche.

No obstante lo que establece la Ley, la encuesta Identificando las Necesidades de las Mujer Trabajadora en Puerto Rico, realizada por el Instituto de Estadísticas y la Oficina de la Procuradora de la Mujer, encontró que el 47% de las encuestadas indicaron que su lugar de empleo no posee un salón de lactancia, mientras que el 64% de quienes han sido lactantes aseguró que el tiempo que le fue ofrecido para el proceso de lactancia no fue adecuado o suficiente.[49] Además, un 12% reportó haber recibido comentarios discriminatorios debido al uso del salón de lactancia. Estas estadísticas chocan con la cantidad de querellas por violaciones al derecho a la lactancia reportada por la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo, la cual fue de apenas 11 entre el 2017 y el 2023 [50]. Es meritorio resaltar que al menos 80% de las participantes en esta encuesta se identificaron como empleadas de alguna entidad pública, ya sea agencia, municipio, institución educativa o corporación pública. Podría inferirse que el incumplimiento con estas disposiciones en el sector privado es aún más marcado.

En la tabla sobre legislación laboral que se aneja, se puede observar que todas las leyes le otorgan a la empleada el derecho a reclamar ya sea el cumplimiento de la ley o la restitución de los daños económicos provocados por el incumplimiento del patrono. Sin embargo, estas protecciones, y con ellas la seguridad de empleo, se han visto debilitadas por la ampliación del periodo probatorio y la flexibilización de las justifica-

47%

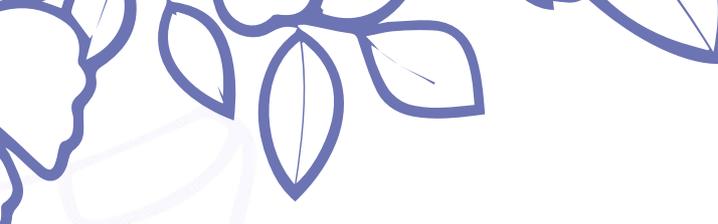
su lugar de empleo
no posee un salón de
lactancia

64%

el tiempo ofrecido para el
proceso de lactancia fue
inadecuado
o insuficiente

12%

recibieron comentarios
discriminatorios por
el uso del salón
de lactancia



ciones para despedir. Por ejemplo, un patrono puede despedir con causa para mejorar su competitividad, la cual puede definirse como que desea aumentar sus ganancias reduciendo su gasto en nómina. Aún ganando, la empleada debe comenzar de cero en otro trabajo, si lo encuentra.

También es necesario evaluar cuán real es para una empleada ejercer la causa de acción que le reconoce la ley. Una posibilidad es acudir ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, donde se da un lento proceso equivalente a la mediación en el que la participación del patrono es voluntaria. Los tribunales presentan una segunda alternativa y, si bien una persona podría representarse por sí misma, lo recomendable es acudir con una abogada experta en el ámbito laboral. Conseguir esta representación puede ser cuesta arriba ya que una abogada deberá sopesar el hecho de que, en la mayoría de las reclamaciones laborales, no podrá cobrar por su trabajo hasta que gane el caso y sólo si lo logra.

CALIDAD DE VIDA Y GARANTÍAS BÁSICAS PARA EL BIENESTAR SOCIAL

Vivienda asequible, seguridad alimentaria y servicios de salud son los fundamentos más básicos para aspirar a una calidad de vida digna. Regularmente, se espera que las personas que trabajan se garanticen a sí mismas la satisfacción de estas necesidades con el ingreso que perciben. Sin embargo, un ambiente laboral inseguro con bajos salarios pone esa posibilidad de subsistencia en jaque. Si a esto se suma que virtualmente la mitad de la población de Puerto Rico vive en o cerca del nivel de pobreza, la accesibilidad y la suficiencia del sistema de protección social que ofrece el Estado son puntos críticos en la discusión. En esta sección, buscaremos responder cuáles son los costos reales de satisfacer estas necesidades básicas y qué alternativas existen para quienes no cuentan con suficientes recursos para ello. Para este tema resultan relevantes el beneficio de vivienda pública, vales para el alquiler de viviendas, asistencia para la compra de vivienda, el programa de asistencia nutricional, y el plan de salud del gobierno. Sin embargo, como veremos, la forma en que estas ayudas están estructuradas excluye a la mayoría de las personas que trabajan, aún si sus ingresos no son suficientes para cubrir sus necesida-



des. El Instituto de Desarrollo de la Juventud (IDJ) ha resaltado esta problemática indicando que el sistema de protección social no responde a las necesidades de los puertorriqueños y las puertorriqueñas, y que “los niveles bajos de salarios y la inestabilidad de empleo requieren un sistema más amigable a las familias trabajadoras”.^[51]

Vivienda Asequible

La Administración de Vivienda Pública (AVP) tiene a su cargo 52,800 unidades de vivienda pública, distribuidas entre 328 residenciales públicos a través de todo el archipiélago, la casi absoluta mayoría de ellos administrados por compañías privadas.^[52] Además, planifica añadir unas 1,461 unidades que están en etapas de desarrollo y construcción. Por otro lado, mantiene 12,875 vales bajo el Programa Sección 8 para el alquiler de viviendas. Mientras tanto, para el 2023, alrededor de 16,065 familias estaban en lista de espera para alguna de las asistencias para vivienda.^[53]

Para el 2024, el límite máximo de ingresos elegible para vivienda pública y para un vale del Programa Sección 8 para una familia de tres era de entre \$19,900 a \$26,550, equivalente al 80% del ingreso medio en el área. Sin embargo, al menos el 40% de la población que sirve la AVP debe tener ingresos por debajo del 30% del ingreso medio, lo que equivaldría a entre \$12,450 y \$16,650 para una familia de tres.^[54] Del mismo modo, si el subsidio para alquiler se utiliza en un proyecto que reciba créditos contributivos emitidos por la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda, la persona solicitante no podrá tener ingresos mayores al 50% o el 60% del ingreso medio.^[55] Esa condición choca con el hecho de que las unidades de vivienda financiadas con créditos contributivos tienden a tener rentas más altas, que pueden ser inaccesibles para personas con ese nivel económico.^[56] Por otro lado, actualmente, el Departamento de la Vivienda está ofreciendo una subvención de hasta \$60,000 para la compra de un hogar a través del Programa de Asistencia Directa al Comprador, financiado con fondos de recuperación. Esta ayuda también está dirigida a poblaciones de ingresos bajos y moderados, es decir, que no superen el 80% del ingreso promedio del área, lo que equivale a \$44,950 para una familia de tres, o el 120%, equivalente a \$67,450 para



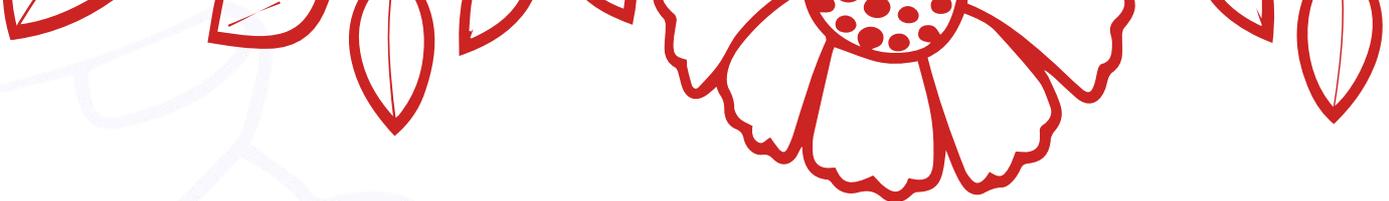
una familia de tres, si es una familia con necesidad urgente.[57] Para mayo de 2024 y desde su apertura en julio de 2020, este Programa había atendido a 10,014 familias, de las cuales 5,785 tenían a una mujer como jefa de familia.[58] Al momento, el ingreso promedio de los hogares elegibles es de \$33,156.



Tanto el programa de subsidio de alquiler como el de compra de viviendas enfrentan retos como la escasez de inventario de vivienda y, más aún, de vivienda asequible, altos intereses y una necesidad de vivienda que supera por mucho la oferta. Para el 2022, el gobierno estimaba el déficit de vivienda en 20,000 unidades.[59] Sin embargo, el economista Graham Castillo estima que hacen falta de 60,000 a 90,000 unidades, principalmente para jóvenes y personas trabajadoras que no consiguen dónde alquilar o comprar.[60] La oferta que planifica el gobierno con sus programas palidece ante esas cifras. De hecho, mientras el Departamento de la Vivienda canta victoria con su Programa de Asistencia Directa al Comprador, para diciembre de 2023, más de 2,000 familias esperaban que apareciera una vivienda que pudieran obtener a través de los vales de reubicación del Programa de Reparación, Reconstrucción o Reubicación. [61]

El precio promedio de la vivienda en Puerto Rico se ha disparado. Para el 2023, se ubicó en \$193,356, un alza de 9.6% respecto al 2022, año en el que ya se había registrado un aumento de 4.2% con relación al 2021.[62] Una investigación del Centro de Periodismo Investigativo encontró que varios factores crearon una tormenta perfecta para que el precio promedio de las propiedades en venta aumentara 63% entre 2012 y 2021:





aumento de capital extranjero a raíz de la promoción del archipiélago como un paraíso fiscal, proliferación de los alquileres a corto plazo, escasa construcción de vivienda de interés social en la pasada década, y la flexibilidad laboral que impulsó el Covid-19.[63] Una de las consecuencias es que cada vez más propiedades se están ofreciendo sólo mediante transacciones en efectivo, lo que pone en desventaja a quienes necesitan financiar al menos parte del costo.[64]

En diciembre de 2023, el director ejecutivo de la Asociación de Banqueros Hipotecarios, Ricardo Negrón, señaló que, de no ser por el Programa de Asistencia Directa, su industria estaría en rojo y algunas instituciones hubiesen dejado de operar.[65] Se puede inferir entonces que la mayoría de esas 10,014 familias beneficiadas no hubiesen tenido acceso a la compra de un hogar sin los fondos de recuperación. Otro reto identificado por Negrón es que las generaciones más jóvenes no están adquiriendo propiedades, ya sea por la falta de ingresos para hacerlo, por acumulación de deudas o por incumplimiento de requisitos para solicitar una hipoteca. De hecho, también para diciembre de 2023, el Índice de Vivienda Asequible que publica Estudios Técnicos, Inc. se ubicó en 58%, presentando una disminución sustancial en comparación con las cifras de 74% en febrero de 2023 y 104% en julio de 2021.[66] Esto significa que una familia típica que contribuye con un 20% del pronto pago para la compra de un hogar sólo tendría 58% del ingreso requerido para cualificar para un préstamo hipotecario. En este tema, resultan relevantes factores discutidos antes como la ampliación del periodo probatorio en el empleo, el debilitamiento de las protecciones contra el despido injustificado y salarios que no se ajustan al alza en el costo de la vida, aún con los aumentos en el salario mínimo e incluso otros más altos voluntariamente ofrecidos por empresas motivadas por la escasez de personal durante la pandemia del Covid-19.

Las rentas no se han quedado atrás. En el 2022, una herramienta que recopila la oferta de vivienda para alquiler publicada en páginas de internet calculó que la renta promedio era de \$2,990 mensuales con una mediana de \$1,600.[67] Esto coincide con testimonios de personas que buscan vivienda familiar y no encuentran opciones por debajo de los \$1,000 mensuales, aún fuera del área metropolitana, así como de arrendatarios



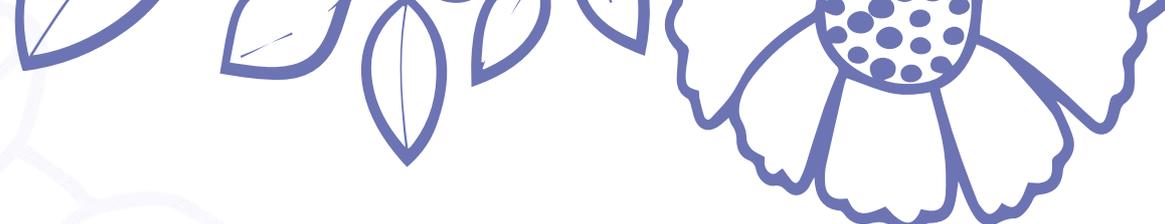
que tienen que abandonar la vivienda que alquilan porque no pueden asumir el aumento desproporcionado impuesto por el arrendador o el nuevo dueño. Si adoptamos la recomendación de que los costos de vivienda se limiten al 30% del salario, una jefa de familia sola tendría que trabajar a tiempo completo cobrando \$27.70 por hora para pagar una renta de \$1,600 mensuales, que incluya los servicios básicos como agua y electricidad. La vasta mayoría de las mujeres no alcanza ese salario. En noviembre de 2022, la Comisión de Vivienda y Desarrollo Urbano de la Cámara de Representantes dio el visto bueno al Proyecto de la Cámara 1242, el cual establecería un control en los aumentos de las rentas. Sin embargo, hacia el final de la última sesión del cuatrienio 2021-2024, la medida no había sido atendida por el pleno.

Quienes ya son dueñas de una vivienda no están exentas del riesgo a quedarse sin techo. Tras una investigación por ALPR en la plataforma de SUMAC, desde el inicio de la pandemia hasta diciembre de 2023, se presentaron 10,821 demandas de ejecución de hipotecas y se ejecutaron 7,790 hogares.[68] Esto ocurrió a pesar de que, de acuerdo a los datos recopilados por ALPR, entre el 2021 y el 2022, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda proveyó asistencia para el pago de hipotecas a 9,009 de las 13,009 personas que solicitaron ayuda a través del Programa de Asistencia para Dueños de Hogar, financiado con fondos del American Rescue Plan Act (ARPA). Un 63.6% de esta asistencia fue desembolsada a mujeres y 32.9% a mujeres de 50 años o más.

Seguridad alimentaria

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, hay seguridad alimentaria cuando todas las personas tienen en todo momento acceso físico, social y económico a suficientes alimentos inocuos y nutritivos para satisfacer sus necesidades alimenticias y sus preferencias en cuanto a los alimentos, a fin de llevar una vida activa y sana. Sus cuatro pilares son la disponibilidad, el acceso, la utilización y la estabilidad. En términos generales y en tiempos regulares, se podría decir que en Puerto Rico se puede conseguir una gran variedad de alimentos. Considerando que el 85% de lo que se consume es importado, esta disponibilidad depende de una delicada cadena de producción y distribución que actualmente está a merced de las consecuencias del



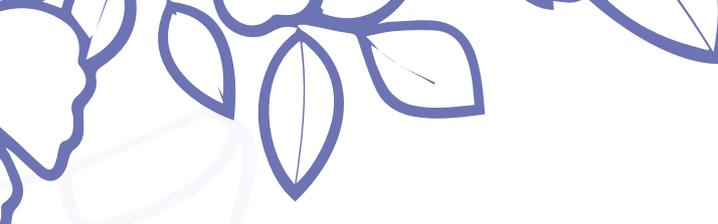


cambio climático, de conflictos bélicos e incluso de una pandemia. Este es un hecho ya conocido por muchas residentes de Puerto Rico que hemos visto retrasos, reducciones y cambios en los suministros a raíz de los huracanes del 2017 y sus efectos sobre los puertos, de la pandemia del 2020 y la paralización de la producción, y de la guerra entre Rusia y Ucrania.

Sin embargo, hay otro factor que está amenazando el acceso a alimentos adecuados: el aumento vertiginoso en el costo. En el 2023, un estudio comisionado por la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) encontró que casi la mitad de las personas encuestadas (49%) había dejado de comprar artículos, principalmente huevos, carnes, pollo y mariscos, debido a los aumentos de precio.[68] El Índice de Precios al Consumidor que publica el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos confirma la percepción de encarecimiento.[70] Para marzo de 2021, el índice para el grupo de Alimentos en General se ubicaba en 130.606. En marzo de 2024, era de 162.181, un aumento de 19.5%. La más reciente publicación sobre Índice de Costo de Vida de Puerto Rico, correspondiente al tercer trimestre del 2022, ubicaba a la región de San Juan – Bayamón – Caguas en la posición número 16 en costo de artículos de supermercado entre 304 áreas metropolitanas de Estados Unidos.[71]

El Programa de Asistencia Nutricional (PAN) fue implementado en Puerto Rico en 1982 a raíz de una enmienda a Ley Pública 95-113 de Estados Unidos y es manejado por la Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF). Actualmente, el PAN consiste en una tarjeta de débito en la que se deposita una cantidad mensual con la que las personas participantes pueden comprar alimentos en las tiendas certificadas (la mayoría de los supermercados y colmados) y en Mercados Familiares donde se venden frutas y hortalizas cultivadas y producidas localmente. Durante el año fiscal 2022, para ser elegible, una persona debía tener un ingreso mensual neto menor de \$619 para beneficios máximos de \$140, mientras que, para una familia de tres, el máximo permitido sería de \$1,706 para asistencia de hasta \$368, respectivamente. [72] Durante el más reciente año fiscal, el PAN benefició a 1,375,723 personas, equivalente a 783,589 familias.[73] De estas, más de 219,000 participantes estaban activas en la fuerza laboral.



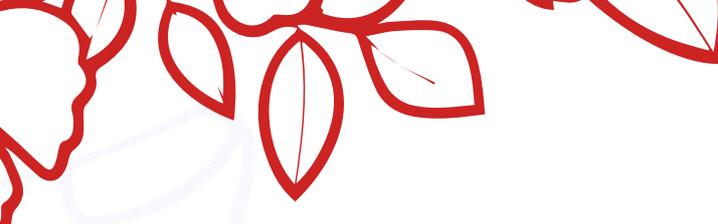


Sin embargo, el Programa se encuentra en proceso de implementar un requisito de empleo, según ordenado por la Junta de Control Fiscal. Para mantener la elegibilidad, las participantes de entre 18 y 54 años tendrán que cumplir con 20 horas de labor a la semana; estar activas en un programa de capacitación, adiestramiento, o educación; o realizar 20 horas de trabajo voluntario a la semana. Se excluyen de este requisito las personas embarazadas, madres o padres de familia con menores a su cargo, empleadas lesionadas, personas con diversidad funcional y personas sin hogar. No se ha cuantificado cuál será el impacto de esta nueva regla. Según reseñamos previamente, las mujeres constituyen el 57% de las personas recipientes del PAN, pero hacen falta más datos segregados por género sobre las participantes del programa, tales como edad, participación en la fuerza laboral, menores a cargo y capacidad para trabajar, para poder determinar con certeza el impacto. En términos generales, el Director de Política Pública del Centro para una Nueva Económica, Sergio M. Marxuach, adelantó en el 2022 que “en la práctica muchos beneficiarios de la asistencia nutricional acaban en trabajos pésimos y sin salida de los que no pueden escapar sin perder los beneficios”, a la vez que puso en duda que el requisito de trabajo tenga un impacto positivo en la economía o en la tasa de participación laboral.[74]

Servicios de Salud

En Puerto Rico, una cantidad considerable de la población, alrededor del 90%, cuenta con un seguro de salud que le provee acceso a servicios médicos y medicamentos a un costo reducido. Aproximadamente el 46%, equivalente a 1.6 millones de personas, recibe su cubierta de salud a través del Plan de Salud del Gobierno, conocido como Plan Vital. Esta alternativa está disponible para personas cuyos ingresos están por debajo de la línea de pobreza federal e incluye a beneficiarios de Medicaid, Programa para Niños, población de edad avanzada, víctimas de violencia doméstica y abuso, y empleados públicos que seleccionan el Plan.[75] Se estima que entre 600,000 y 700,000 personas están suscritas a planes médicos privados ya sea asumiendo el costo total o con alguna aportación de sus patronos.[76] Según datos del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, un 23.6% de los patronos encuestados ofreció un plan médico a sus empleados como beneficio marginal en el 2022.[77]





Otras 240,000 a 300,000 estarían sin cobertura médica y se cree que son personas activas en la fuerza laboral cuyos ingresos no son suficientes para pagar la prima de un plan privado, pero son mayores de los elegibles para el Plan Vital.[78]

Sin embargo, una cubierta médica no garantiza el acceso a servicios de salud adecuados y de calidad, sobre todo cuando escasean los médicos y los precios de los medicamentos se han disparado. Según un estudio del IDJ, la calidad de los servicios de Puerto Rico es inferior a la de Estados Unidos en términos de tasa de readmisión y tasa de mortalidad en los hospitales, periodo de espera en las salas de emergencia y número de especialistas por población.[79] Además, los indicadores de salud de las participantes del Plan Vital son peores que el promedio de Medicaid de Estados Unidos y muchos están por debajo del percentil 10, incluyendo servicios preventivos y manejo de medicamentos. El informe también destaca que 72 de los 78 municipios han sido declarados como áreas con falta de atención médica y 32 como áreas de escasez de médicos primarios.

Una queja que se escucha a menudo es que hay que esperar meses para una cita con un especialista. Un estudio realizado por la firma Faro LLC apunta a que, para el 2030, la situación será peor y el número de médicos especialistas activos estará muy lejos del nivel óptimo para atender las necesidades de la población. A modo de ejemplo, se espera que para esa fecha harán falta 379 endocrinólogos y 265 cardiólogos, pero se estima que solo habrá 84 y 83, respectivamente.[80] A esto se suman las quejas sobre servicios y medicamentos ordenados por los profesionales de la salud, pero cuya cobertura es denegada por las aseguradoras. Por otro lado, el alto costo de las medicinas está obligando a las pacientes a comprar la mitad del producto, disminuir la dosis, usar las opciones genéricas o simplemente dejar de tomar el medicamento.[81]

La disminución en la demanda de ciertos servicios médicos provocada por los cambios demográficos no precisamente significa que va a ser más fácil acceder a ellos. Este es el caso de los médicos obstetras, que han visto sus consultorios vaciarse dado a la reducción dramática en la cantidad de partos que reseñamos previamente.[82] Como no hay suficientes personas gestantes a las que ofrecerles servicios, el resultado





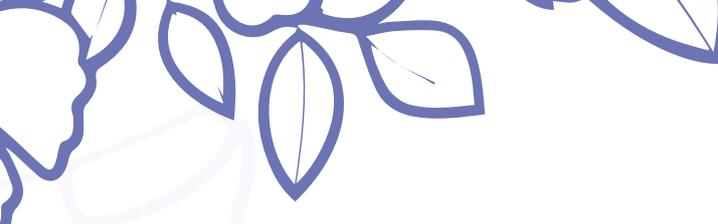
ha sido el cierre de salas de parto a través del archipiélago. Recientemente, se han reportado cierres en los siguientes hospitales Damas de Ponce (febrero de 2024), HIMA San Pablo de Bayamón (junio de 2023), HIMA San Pablo de Fajardo (septiembre de 2022), San Carlos Borromeo de Moca (octubre de 2023), y Buen Samaritano en Aguadilla (septiembre de 2017).[83]

Tanto el Departamento de Salud como las organizaciones médicas profesionales han afirmado que hay suficientes salas de parto y obstetras para atender la demanda en Puerto Rico, incluso si esta aumentara. Sin embargo, está en duda si la distribución de los servicios es equitativa. Aunque el presidente de Puerto Rico Obstetrics and Gynecology (PROGyn), el doctor Nabal Bracero Serrano ha afirmado que hay suficientes obstetras en Puerto Rico, unos 130, también ha reconocido que en pueblos lejos del área metro sí hay carencia.[84] Salta a la vista el caso de la isla municipio de Vieques, donde no hay un ginecólogo obstetra y mucho menos una sala de partos.[85] Las gestantes viequenses se ven obligadas a trasladarse a la isla grande para su cuidado prenatal y luego para dar a luz, teniendo que coordinar hospedaje cerca de la fecha estimada del parto y hasta que este ocurra para evitar el uso de transportación de emergencia por aire o por mar si sobreviene el parto estando en la isla municipio.

Cuido de menores de edad

Según reseñado en las estadísticas, casi la mitad de las mujeres que no están activas en la fuerza laboral proveen como razón para ello que se dedican a los oficios domésticos, lo que incluye el cuidado de la casa y de los niños. Además, los datos muestran una correlación entre la reducción de la mediana de ingreso y la presencia de menores de edad en un hogar liderado por una jefa de familia sola, lo que evidencia que una trabajadora con hijos menores de edad tiene ingresos más bajos que una que no los tiene. Precisamente, la Ruta de las Mujeres ha identificado, en el 2020, la Ruta de las Mujeres identificó la doble y triple jornada de trabajo (tener que cumplir con uno o dos trabajos a tiempo parcial, más cargar con todas las tareas domésticas de la familia) como una de las barreras sociales que muchas enfrentan para acceder a empleos bien remunerados.[86] Cabe señalar que, aun cuando la responsabilidad de cuidar es ineludible, regu-





larmente no se considera como una razón válida que permita solicitar el seguro de desempleo, ya que éste requiere estar disponible para trabajar. Este requisito se logró suspender durante la pandemia de Covid-19 como parte del estado de emergencia que mantenía escuelas y cuidados cerrados, y esto sólo luego de que muchas madres trabajadoras se quedaron sin sustento durante meses debido a la pérdida de su empleo.

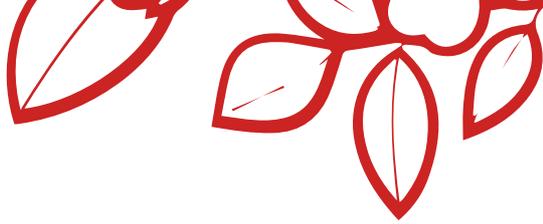
Para atender esta necesidad, en Puerto Rico existen alternativas tanto públicas como privadas de cuidado de infantes y preescolares que todavía no pueden acudir a la escuela pública. Los programas federales Head Start y Early Head Start, supervisados por la Administración para Niños y Familias, brindan servicios de desarrollo y aprendizaje a niños y niñas desde que nacen hasta los cinco años que provienen de familias con ingresos en o por debajo del nivel de pobreza.[87] Hasta un 10% de la matrícula puede ser de familias con ingresos mayores a los establecidos, mientras que un 35% puede estar entre 101% y 135% de las guías de pobrezas, si se demuestra que se han hecho los esfuerzos de reclutamiento de familias con ingresos menores. Otro programa conocido como Child Care ofrece cuidado, libre de costo o a un costo reducido, a menores de 0 a 12 años para que las madres, padres o encargados puedan asistir al trabajo o continuar con sus estudios a través de cuatro modalidades:

- centros de cuidado licenciados,
- hogares licenciados (residencia privada y hasta 6 niños),
- proveedores exentos no familiares (residencia privada y hasta 2 niños) y
- proveedores familiares (familiar dentro del tercer grado de consanguinidad).

Para cualificar, la familia debe tener un ingreso igual o menor que el 85% de la mediana de ingresos, lo que, según señala el IDJ, para el periodo de 2019 al 2021, era de \$1511 mensuales para una familia de tres.

El informe de IDJ advierte que las tasas de participación de sólo un 31% de los niños y niñas que viven bajo el nivel de pobreza en los programas Head Start y de 8% en Child Care son indicativas de problemas de acceso. Por ejemplo, una posible barrera para familias activas en la fuerza laboral es que menos de la mitad de los menores estaban en centros Head Start y Early Head Start que ofrecían horario escolar completo los cinco días de la





semana. En cuanto a Child Care, el IDJ señala que los esfuerzos de calidad de la agencia que tiene el programa a su cargo, la Administración para el Cuidado y Desarrollo Integral de la Niñez (ACUDEN), se concentran en los centros de cuidado cuando el 41% de los participantes reciben el servicio en hogares.

Para quien no cualifica para estos programas, queda la alternativa de cuidados y centros de desarrollo infantil privados. Según un estudio comisionado por ACUDEN, para el 2021 la mediana de la tarifa para cuidado infantil a tiempo completo en centros privados era de \$439 mensuales, lo que representa un aumento de \$60 desde el 2019 cuando era de \$379.[88] Para preescolares, la tarifa es parecida con \$435 mensuales. El cuidado en hogares privados reflejó tarifas más bajas, con una mediana de \$371 mensuales para infantes y \$378 para preescolares, un aumento de \$61 y \$73 desde el 2019, respectivamente. Tomando en consideración que la mediana de ingresos de una familia con una jefa de familia sola con menores de edad es de \$12,840, el costo de un centro privado representaría un insostenible 41% de su ingreso anual, si sólo estuviera pagando por el cuidado de un menor.



CONCLUSIONES

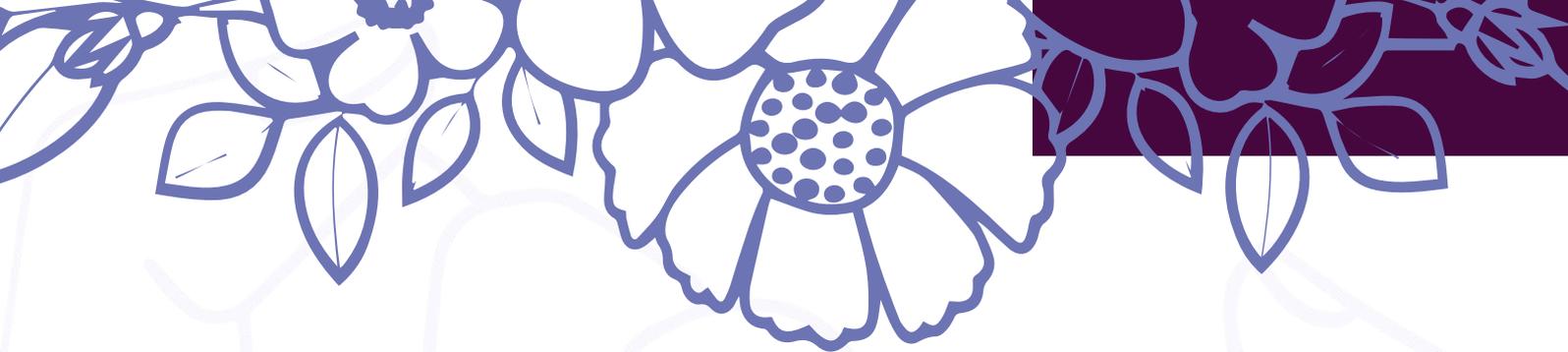
La injusticia económica y la exclusión de sistemas de apoyo social representan barreras para el progreso de la mujer trabajadora, reducen su calidad de vida y la de sus familias, y menoscaban su potencial aportación a la economía del país. En la discusión sobre el reto demográfico, la emigración y el envejecimiento de la población, a menudo se mencionan con tono casi acusatorio la baja tasa de participación laboral de las mujeres, su posposición o rechazo de la maternidad, y la decisión de buscar oportunidades en el exterior. Rara vez se escucha sobre la tasa de pobreza entre las jefas de familia, incluso entre quienes trabajan a tiempo completo y que es peor para aquellas con hijos menores de edad, los bajos salarios en las principales ocupaciones de las mujeres, y la gran aportación en trabajo no remunerado que le hacen a la sociedad. El Estado ni siquiera provee los datos y el cálculo para esta última cifra. En general, hay una gran escasez de datos que dificulta comprobar científicamente las deficiencias del sistema para poder atenderlas. Hay que destacar que toda la discusión en este informe se hace a partir de las circunstancias en tiempos “normales”, es decir, fuera de las emergencias que se han hecho tan comunes en los pasados años. Todo podría ser peor.

Esta falta de atención a temas relevantes tiene que ver, en parte, con la ausencia de perspectiva de género en el análisis de políticas públicas para atender la pobreza, la emigración o la baja participación laboral. Sin embargo, también puede estar relacionada con un sentido de impotencia generalizado a la hora de proponer y considerar medidas de índole económica con aplicación equitativa en el contexto de la imposición de la Junta de Control Fiscal y de sus políticas de austeridad. Según discutimos previamente, la Junta se ha convertido en un muro de contención contra cualquier iniciativa para hacerle justicia a la clase trabajadora puertorriqueña. Sólo ha prosperado un modesto aumento en el salario mínimo, con oposición en ciertas esferas gubernamentales, principalmente porque ya los propios patronos habían aumentado los salarios de muchas de sus plazas.



Sin embargo, las estrategias fiscales de la Junta no pueden convertirse en el equivalente a un veto previo a las propuestas de justicia económica y social para las mujeres. El trabajo de recopilación de datos y análisis de políticas públicas tiene que continuar. Así se va a confirmar que nuestra sociedad le debe mucho a las mujeres trabajadoras y que, si se eliminan las barreras para su desempeño al máximo de sus capacidades, se reconoce y se le asigna el valor apropiado a su trabajo, tanto el remunerado como el no remunerado, y se amplían sus redes de apoyo, se estaría liberando un gran potencial para el beneficio del País.





RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones no son exhaustivas y están dirigidas principalmente al Estado, con el reconocimiento de que mucho trabajo relacionado con la justicia económica y social, incluyendo aquel que sirve de referencia para este Informe, está siendo suplido por organizaciones comunitarias y sin fines de lucro.

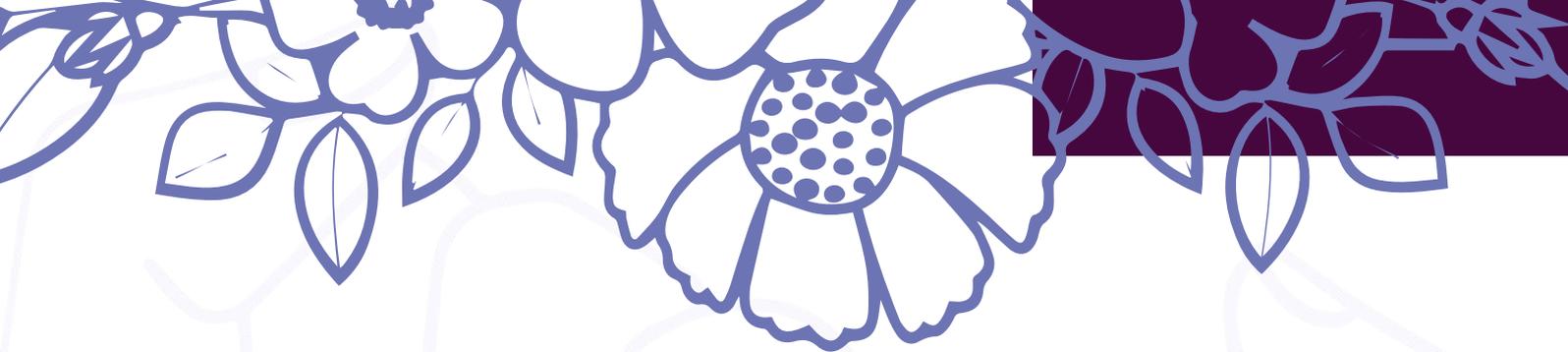
Justicia económica y laboral

- Evaluar y proponer aumentos al salario mínimo mediante decretos mandatorios en los sectores principalmente ocupados por mujeres.
- Incentivar la contratación de personas con dependientes menores de edad, principalmente de jefas de familia solas.
- Crear licencias especiales para que las empleadas puedan cumplir con sus responsabilidades familiares y de crianza sin agotar sus licencias regulares.
- Equiparar la licencia de maternidad en el sector privado con la del sector público (16 semanas).
- Fomentar la flexibilización de la jornada laboral con las debidas protecciones contra horas excesivas de trabajo, itinerarios injustos o intrusión en la privacidad.
- Revertir las enmiendas a la Ley de Despido Injustificado sobre la extensión del periodo probatorio y la presunción de justa causa.
- Reconstruir el servicio público con énfasis en el fortalecimiento de los sistemas de apoyo social, fomentando la seguridad de empleo mediante la contratación directa.

Sistemas de apoyo social

Ajustar los requisitos de elegibilidad para programas de asistencia para vivienda y cuidado de menores de edad para incluir a más familias trabajadoras con ingresos bajos.[88]



- 
- Publicar los requisitos de elegibilidad y procesos de solicitud para los diferentes programas de asistencia social de forma accesible y clara, de modo que todas las personas puedan conocer su disponibilidad, la posibilidad de cualificar y cómo solicitar.
 - Ampliar el inventario de vivienda mediante la adquisición y reparación de propiedades abandonadas.
 - Fomentar la diversificación de alternativas asequibles para el cuidado a tiempo parcial y completo de menores de edad y de adultos mayores.
 - Fortalecer la fiscalización de las aseguradoras que administran el Plan Vital.
 - Promover la redistribución de los servicios de obstetricia, identificando las áreas que no están siendo servidas.
 - Establecer un beneficio económico mensual para las mujeres jefas de familias que ejercen las labores de cuidadoras de menores de edad y adultos mayores en sus hogares.[90]

Acceso a la justicia

- Proveer mayores garras al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos al atender querrelas de las empleadas.
- Incluir los casos laborales entre aquellos procedimientos de naturaleza civil que se pueden asignar a abogadas de oficio, disponiendo también para que se retribuyan al sistema las cantidades apropiadas en caso de que la empleada resulte favorecida.
- Fiscalizar de forma más proactiva el cumplimiento de los patronos con las leyes que protegen a las embarazadas y lactantes.
- Hacer valer la legislación que mandata la recopilación y publicación de estadísticas de género.



ANEJO 1- LEGISLACIÓN LABORAL EN PUERTO RICO

LEY	SOBRE	DISPONE
<p>Ley 47-2021, Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Excluye a: Personas que trabajan en la industria agrícola: empleadas de agencias de gobierno, instrumentalidades, municipios, Rama Judicial y Rama Legislativa; administradoras, ejecutivas y profesionales; empleadas cubiertas por un convenio colectivo, siempre que su salario sea igual o mayor;</p>	<p>Salario Mínimo</p>	<p>\$9.50 por hora \$10.50 por hora a partir del 1 de julio de 2024A. plica este salario mínimo estatal mientras sea mayor que el federal, actualmente de \$7.25 por hora.</p>
<p>Ley 148-1969, según enmendada, Ley del Bono de Navidad para Trabajadores y Empleados de la Empresa PrivadaExcluye a: Personas que trabajan en la industria agrícola, en el servicio doméstico, en residencia de familia, en instituciones de fines caritativos: empleadas del gobierno, sus corporaciones públicas y municipalidades; empleadas cubiertas por un convenio colectivo, siempre que el bono sea mayor.</p>	<p>Bono de Navidad (personas contratadas antes de la vigencia de la Ley 4-2017)</p>	<p>Para empleadas de patronos que empleen a más de 15 personas: Bono equivalente al 6% del total del salario máximo de \$10,000. Para empleadas de patronos que empleen a 15 personas o menos: Bono equivalente al 3% del total del salario máximo de \$10,000. En ambos casos, se requiere que hayan trabajado 700 horas o más (o 100 horas o más en el caso de personas que trabajan en muelles) entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre del próximo año.</p>



LEY	SOBRE	DISPONE
<p>Ley 47-2021, Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Excluye a: Personas que trabajan en la industria agrícola: empleadas de agencias de gobierno, instrumentalidades, municipios, Rama Judicial y Rama Legislativa; administradoras, ejecutivas y profesionales; empleadas cubiertas por un convenio colectivo, siempre que su salario sea igual o mayor;</p>	<p>Bono de Navidad (personas contratadas después de la vigencia de la Ley 4-2017)</p>	<p>Para empleadas de patronos que empleen a más de 20 personas: Bono equivalente al 2% del total devengado hasta un máximo de \$600. Para empleadas de patronos que empleen a 20 personas o menos: Bono equivalente al 2% del total devengado hasta un máximo de \$300. En ambos casos, se requiere que hayan trabajado 1,350 horas o más entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre del próximo año. Durante el primer año de empleo, el bono será equivalente al 50% de lo dispuesto.</p>
	<p>Incumplimiento con la ley</p>	<p>Reclamación judicial al amparo de la Ley 2-1961, según enmendada, Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales. Si el patrono paga el bono después del periodo entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre, deberá proveer una compensación adicional igual a la mitad del bono, si paga dentro de los primeros 6 meses desde su incumplimiento, o igual al bono, si lo hace posteriormente.</p>



LEY	SOBRE	DISPONE
<p>Ley 47-2021, Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Excluye a: Personas que trabajan en la industria agrícola: empleadas de agencias de gobierno, instrumentalidades, municipios, Rama Judicial y Rama Legislativa; administradoras, ejecutivas y profesionales; empleadas cubiertas por un convenio colectivo, siempre que su salario sea igual o mayor;</p>	<p>Bono de Navidad (personas contratadas después de la vigencia de la Ley 4-2017)</p>	<p>Para empleadas de patronos que empleen a más de 20 personas: Bono equivalente al 2% del total devengado hasta un máximo de \$600. Para empleadas de patronos que empleen a 20 personas o menos: Bono equivalente al 2% del total devengado hasta un máximo de \$300. En ambos casos, se requiere que hayan trabajado 1,350 horas o más entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre del próximo año. Durante el primer año de empleo, el bono será equivalente al 50% de lo dispuesto.</p>
	<p>Incumplimiento con la ley</p>	<p>Reclamación judicial al amparo de la Ley 2-1961, según enmendada, Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales. Si el patrono paga el bono después del periodo entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre, deberá proveer una compensación adicional igual a la mitad del bono, si paga dentro de los primeros 6 meses desde su incumplimiento, o igual al bono, si lo hace posteriormente.</p>



LEY	SOBRE	DISPONE
<p>Ley 379-1948, según enmendada, Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico. Excluye a: administradoras, ejecutivas y profesionales; agentes viajeras, vendedoras ambulantes y vendedoras externas; oficiales u organizadoras de uniones obreras; choferas y conductoras de vehículos de motor públicos y privados; empleadas en el servicio doméstico; empleadas de ocupaciones o industrias exentas de la Ley de Normas Razonables del Trabajo de Estados Unidos; empleadas del gobierno federal, el gobierno de Puerto Rico o los gobiernos municipales; empleadas cubiertas por un convenio colectivo; personas exentas por una ley especial.</p>	<p>Jornada regular de trabajo</p>	<p>8 horas diarias 40 horas semanales. Empleadas en el servicio doméstico tendrán un día de descanso por cada 6 días consecutivos de trabajo.</p>
	<p>Pago por horas extra</p>	<p>Tiempo y medio del tipo de salario convenido. No se puede renunciar a esta compensación.</p>
	<p>Periodo para tomar alimentos</p>	<p>Deberá disfrutarse después de culminada la segunda hora de trabajo y antes de la sexta. Por acuerdo mutuo escrito, se puede reducir a un periodo no menor de 30 minutos (o 20 minutos en el caso de croupiers, enfermeras, guardias de seguridad y otros autorizados por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Se paga a tiempo y medio si se trabaja.</p>



LEY	SOBRE	DISPONE
<p>Ley 379-1948, según enmendada, Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico. Excluye a: administradoras, ejecutivas y profesionales; agentes viajeras, vendedoras ambulantes y vendedoras externas; oficiales u organizadoras de uniones obreras; choferas y conductoras de vehículos de motor públicos y privados; empleadas en el servicio doméstico; empleadas de ocupaciones o industrias exentas de la Ley de Normas Razonables del Trabajo de Estados Unidos; empleadas del gobierno federal, el gobierno de Puerto Rico o los gobiernos municipales; empleadas cubiertas por un convenio colectivo; personas exentas por una ley especial.</p>	<p>Itinerario de trabajo semanales alterno</p>	<p>Por acuerdo mutuo por escrito, se puede asumir un itinerario de hasta 10 horas diarias pagadas a tiempo regular para una semana de hasta 40 horas. El patrono no puede tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de una empleada por ésta negarse a aceptar un itinerario de trabajo semanal alterno.</p>
	<p>Solicitud de cambio de horario, cantidad de horas o lugar donde realiza trabajo</p>	<p>Disponible para quienes laboran 30 horas o más a la semana, y hayan trabajado para el patrono por lo menos un año. Se solicita por escrito, y queda a discreción del patrono, quien debe responder en un término de 20 días calendario, por escrito si tienen más de 15 personas empleadas, y proveyendo las razones en caso de una denegatoria. Peticiones de jefas de familia con patria potestad o custodia única de menores, y cuidadoras informales certificados por el Departamento de la Familia, tienen prioridad.</p>



LEY	SOBRE	DISPONE
<p>Ley 379-1948, según enmendada, Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico. Excluye a: administradoras, ejecutivas y profesionales; agentes viajeras, vendedoras ambulantes y vendedoras externas; oficiales u organizadoras de uniones obreras; choferas y conductoras de vehículos de motor públicos y privados; empleadas en el servicio doméstico; empleadas de ocupaciones o industrias exentas de la Ley de Normas Razonables del Trabajo de Estados Unidos; empleadas del gobierno federal, el gobierno de Puerto Rico o los gobiernos municipales; empleadas cubiertas por un convenio colectivo; personas exentas por una ley especial.</p>	<p>Incumplimiento con la ley</p>	<p>Reclamación judicial para recobrar las cantidades no pagadas, más una suma igual por daños y perjuicios, costas, gastos y honorarios de abogados. Reclamación judicial por represalias para imponer responsabilidad civil por una cantidad igual a los daños que el acto haya causado y, si el patrono realizó la conducta con malicia o indiferencia temeraria de los derechos de la empleada, una cantidad máxima adicional equivalente a los daños como daño punitivo. El patrono podría incurrir en delito menos grave.</p>
<p>Ley 180-1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico. Excluye a: Industrias cubiertas por decretos mandatorios, por los que estén pagando salarios mayores o por los que apliquen tasas de acumulación o se requiera trabajar más horas para cualificar para una licencia; empleadas del gobierno federal, el gobierno de Puerto Rico o los gobiernos municipales; empleadas cubiertas por un convenio colectivo con disposiciones más beneficiosas</p>	<p>Licencia para vacaciones</p>	<p>6-15 días al año. Acumulación mensual con patronos con más de 12 empleados: 0.5 día durante el primer año de servicio 0.75 día entre 1 y 5 años de servicio 1 día entre 5 y 15 años de servicio 1.25 día a partir de los 15 años de servicio. Debe trabajar al menos 130 horas al día. Acumulación mensual con patronos con 12 empleados o menos: 0.5 día. Se deben acumular durante un año antes de poder disfrutarse.</p>



NOTAS AL CALCE

[1] D'Ignazio, C. & Klein, L. (2020). *Data Feminism*. The MIT Press. <https://data-feminism.mitpress.mit.edu/>

[2] D'Ignazio, C. & Klein, L. (2020). *Data Feminism*. The MIT Press. <https://data-feminism.mitpress.mit.edu/>

[3] Naciones Unidas (2006). *The World's Women 2005: Progress in Statistics*. Series K, No.17. Sales No. E.05. XVII.7. https://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/ww2005_pub/English/WW2005_text_complete_BW.pdf

[4] Naciones Unidas (2016). *Integrating a Gender Perspective into Statistics*. <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/Standards-and-Methods/files/Handbooks/gender/Integrating-a-Gender-Perspective-into-Statistics-E.pdf>

[5] Organización Internacional del Trabajo (2024). *Trabajo decente*. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>

[6] Organización Internacional del Trabajo (2012). *Decent work indicators*. https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang-en/index.htm

[7] Organización Internacional del Trabajo (2008). *Measurement of decent work based on guidance received at the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work (September 2008)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_115402.pdf

[8] Comité Multidisciplinario y Multisectorial de Reto Demográfico (2021). *Plan de Reto Demográfico 2020*. <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Reto-Demografico.pdf>



[9] Ayuda Legal Puerto Rico. <https://ayudalegalpr.org/resource/qu-es-el-acceso-a-la-justicia>

[10] Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2024). Empleo y desempleo en Puerto Rico, Abril 2024. <https://www.mercadolaboral.pr.gov/lmi/pdf/Default/Grupo%20Trabajador/EMPLEO%20Y%20DESEMPLEO%20EN%20PUERTO%20RICO.pdf>

[11] Social Security Administration (2022). OASDI Beneficiaries by State and County, 2022. https://www.ssa.gov/policy/docs/statcomps/oasdi_sc/2022/pr.html

[12] U.S Census Bureau. "Retirement Income in the Past 12 Months for Households. American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Detailed Tables, Table B19059, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSDT1Y2022.B19059>

[13] Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2015). Estadísticas de Unionados. https://www.mercadolaboral.pr.gov/Publicaciones/Fuerza_Trabajadora/Personas_Unionadas.aspx

[14] U.S. Census Bureau. "Occupation by Sex for the Civilian Employed Population 16 Years and Over." American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S2401, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S2401>

[15] Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2022). Empleo y Salarios por Grupo Ocupacional Principal - 2022. Estadísticas de Empleo y Salarios por Ocupación 2022. https://www.mercadolaboral.pr.gov/Tablas_Estadisticas/Ocupaciones/T_Empleo_Salario_Ocupacion.aspx

[16] Junta de Planificación (2023). Aumento al Salario Mínimo a \$9.50 - Análisis de Impacto Económico en Puerto Rico 2023. <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2023/10/Analisis-de-Impacto-Economico-Aumento-Salario-Minimo-950.pdf>



[17] Junta de Planificación (2023). Aumento al Salario Mínimo a \$9.50 - Análisis de Impacto Económico en Puerto Rico 2023. <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2023/10/Analisis-de-Impacto-Economico-Aumento-Salario-Minimo-950.pdf>

[18] U.S. Census Bureau. "Occupation by Sex for the Civilian Employed Population 16 Years and Over." American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S2401, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S2401>.

[19] Inter-Mujeres (2024). Políticas Públicas y el Trabajo de Cuidados en Puerto Rico. <https://www.inter-mujeres.org/informe-politicas-publicas-y-el-trabajo-de-cuidados-en-puerto-rico/>

[20] U.S. Census Bureau. "Educational Attainment." American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1501, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1501>.

[21] U.S. Census Bureau. "Selected Characteristics of People at Specified Levels of Poverty in the Past 12 Months." American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1703, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1703>.

[22] U.S. Census Bureau. "Households and Families." American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1101, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1101>.

[23] U.S. Census Bureau. "Households and Families." American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1101, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1101>.

[24] U.S. Census Bureau. "Selected Economic Characteristics." American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Data Profiles, Table DP03, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSDP1Y2022.DP03>.



[25] U.S. Census Bureau. "Poverty Status in the Past 12 Months of Families." American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1702, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1702>.

[26] U.S. Census Bureau. "Median Income in the Past 12 Months (in 2022 Inflation-Adjusted Dollars)." American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1903, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1903>.

[27] U.S. Census Bureau. "Median Income in the Past 12 Months (in 2022 Inflation-Adjusted Dollars)." American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1903, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1903>

[28] U.S. Census Bureau. "Median Income in the Past 12 Months (in 2022 Inflation-Adjusted Dollars)." American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1903, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1903>.

[29] Junta de Planificación (2022). Resumen Económico de Puerto Rico. Marzo 2022, Vol. II, Núm. 3. <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2022/04/Revista-Economica-marzo-2022.pdf>

[30] Vera Rodríguez, H. (2023). Un acercamiento a la situación de las personas retiradas en Puerto Rico. Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico. https://publicaciones.pucpr.edu/version_digital/retirados_pr/6/

[31] U.S. Census Bureau. "Poverty Status in the Past 12 Months of Families." American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1702, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1702>.

[32] U.S. Census Bureau. "Households and Families." American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1101, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1101>.



[33] Instituto de Estadísticas de Puerto Rico (2022). Perfil del Migrante 2021-2022. https://estadisticas.pr/files/Publicaciones/PM_2021-2022.pdf

[34] Ríos, I. (2024). La emigración y el trabajo en Puerto Rico. El Nuevo Día. <https://www.elnuevodia.com/opinion/punto-de-vista/la-emigracion-y-el-trabajo-en-puerto-rico/>

[35] Maldonado Raimundí, A. (2023). Aumenta el porcentaje de mujeres sin hogar en Puerto Rico. Todas. <https://www.todaspr.com/mujeres-sin-hogar-en-puerto-rico/>

[36] CoC PR-502 (2023). Conteo de Personas Sin Hogar 2023. <https://www.coc502pr.com/2023/06/05/presentacion-final-del-conteo-de-personas-sin-hogar-2023/>

[37] U.S. Census Bureau. "Women 15 to 50 Years Who Had a Birth in the Past 12 Months by Age." American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Detailed Tables, Table B13016, 2012, <https://data.census.gov/table/ACSDT5Y2013.B13016?g=040XX00US72>.

[38] U.S. Census Bureau. "Women 15 to 50 Years Who Had a Birth in the Past 12 Months by Age." American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Detailed Tables, Table B13016, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSDT1Y2012.B13016?g=040XX00US72>.

[39] U.S. Census Bureau. "Disability Characteristics." American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1810, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1810>.

[40] Para más información, ver: Ayuda Legal Puerto Rico (2024). Reforma laboral de 2017: Cambios importantes en derechos laborales. <https://ayudalegalpr.org/resource/reforma-laboral-del-2017-cambios-importantes>.

[41] Senado de Puerto Rico (2022). P. del S. 304, Informe Positivo, 1 de noviembre de 2022. <https://sutra.oslpr.org/osl/esutra/prontuario.aspx?rid=138408>.

[42] Torres Solano v. PRTC, 127 DPR 499 (1990)



[43] Instituto de Estadísticas de Puerto Rico (2024). Estadísticas de Puestos Ocupados en el Gobierno: Febrero 2024. https://estadisticas.pr/files/inventario/puestos_ocupados_en_gobierno/2024-04-22/IEPR_EPOG_2402_0.zip

[44] Gómez. A. (2023). Inflación socavó en más de \$6,650 millones los salarios en el 2022. Noticel. <https://www.noticel.com/economia/top-stories/20230718/inflacion-socavo-en-mas-de-6650-millones-los-salarios-en-el-2022/>

[45] Díaz, M. (2022). Conoce qué es el salario de subsistencia justo y por qué en Puerto Rico debería ser \$20 la hora. El Nuevo Día. <https://www.elnuevodia.com/negocios/economia/notas/conoce-que-es-el-salario-de-subsistencia-justo-y-por-que-en-puerto-rico-deberia-ser-20-la-hora/>

[46] Díaz, M. (2023). Estos son los patronos que no tendrán que pagar el bono de Navidad este año. El Nuevo Día. <https://www.elnuevodia.com/negocios/empresas-comercios/notas/estos-son-los-patronos-que-no-tendran-que-pagar-el-bono-de-navidad-este-ano/>

[47] Organización Mundial de la Salud (2024). Maternity protection: compliance with international labour standards. <https://www.who.int/data/nutrition/nlis/info/maternity-protection-compliance-with-international-labour-standards>

[48] Miller, C. (2021). The World ‘Has Found a Way to Do This’: The U.S. Lags on Paid Leave. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2021/10/25/upshot/paid-leave-democrats.html>

[49] Instituto de Estadísticas de Puerto Rico (2023). Identificando las Necesidades de la Mujer Trabajadora en Puerto Rico. <https://estadisticas.pr/Necesidades-Mujer>

[50] Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2023). Comentarios sobre la R. de la C. 744.



[51] Instituto de Desarrollo de la Juventud (2021). Colgando de un hilo: el sistema de protección social de Puerto Rico y la movilidad económica de las familias.

https://parsefiles.back4app.com/NnOrAmAotAZqACgSOms8WkAwkOlqpZ6VWjoFVKeJ/7dc8f06fd33d9b620a6ca59467eeb596_Informe%20-%20Colgando%20de%20un%20hilo-%20Final.pdf

[52] Administración de Vivienda Pública (2023). Ponencia de la Administración de Vivienda Pública en torno a la Resolución Conjunta de la Cámara 454.

[53] Ayuda Legal Puerto Rico (2023). El monstruo al que se enfrentan las familias de vivienda pública.

<https://www.ayudalegalpuertorico.org/2023/05/15/el-monstruo-al-que-se-enfrentan-las-familias-de-vivienda-publica/>

[54] Administración de Vivienda Pública (2015). Reglamento sobre las políticas de admisión y ocupación continuada en los residenciales públicos de Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Número 8624.

[55] Departamento de la Vivienda (2019). Reglamento para establecer las normas y disposiciones de la Ley 173 de 31 de agosto de 1996, según enmendada, Número 9121.

[56] Cotto, C. (2023). La vivienda pública en Puerto Rico es inexistente. Claridad. <https://claridadpuertorico.com/la-vivienda-publica-en-puerto-rico-es-casi-inexistente/>

[57] Departamento de la Vivienda (2023). CDBG-DR, Guías del Programa, Programa de Asistencia Directa al Comprador. <https://recuperacion.pr.gov/programa-de-asistencia-directa-al-comprador/>

[58] Departamento de la Vivienda (2024). Fondos CDBG-DR Portal de Transparencia, Programa Asistencia Directa al Comprador. <https://recuperacion.pr.gov/portal-de-transparencia/reportes-de-transparencia/reportes-de-vivienda/hba-dashboard/>



[59] Suárez, D. (2022). Una pesadilla para los puertorriqueños conseguir hogar, mientras otros acaparan propiedades. <https://periodismoinvestigativo.com/2022/12/una-pesadilla-para-los-puertorriquenos-conseguir-hogar-mientras-otros-acaparan-propiedades/>

[60] Minelli Pérez, S. (2023). “Nuestros trabajadores no están consiguiendo vivienda asequible”: en ciernes una crisis de acceso a un hogar. El Nuevo Día. <https://www.elnuevodia.com/negocios/bienes-raices/notas/nuestros-trabajadores-no-estan-consiguiendo-vivienda-asequible-en-ciernes-una-crisis-de-acceso-a-un-hogar/>

[61] Cordero Mercado, D. (2024). “Notamos una lentitud persistente”: Ayuda Legal denuncia retraso de Vivienda para que personas con vales de reubicación puedan comprar casa. El Nuevo Día. <https://www.elnuevodia.com/noticias/locales/notas/notamos-una-lentitud-persistente-ayuda-legal-denuncia-retraso-de-vivienda-para-que-personas-con-vales-de-reubicacion-puedan-comprar-casa/>

[62] Minelli Pérez, S. (2024). Nuevos récords en el precio promedio de vivienda en Puerto Rico. El Nuevo Día. <https://www.elnuevodia.com/negocios/bienes-raices/notas/nuevos-records-en-el-precio-promedio-de-vivienda-en-puerto-rico/>

[63] Suárez, D. (2022). Una pesadilla para los puertorriqueños conseguir hogar, mientras otros acaparan propiedades. <https://periodismoinvestigativo.com/2022/12/una-pesadilla-para-los-puertorriquenos-conseguir-hogar-mientras-otros-acaparan-propiedades/>

[64] Suárez, D. (2022). Una pesadilla para los puertorriqueños conseguir hogar, mientras otros acaparan propiedades. <https://periodismoinvestigativo.com/2022/12/una-pesadilla-para-los-puertorriquenos-conseguir-hogar-mientras-otros-acaparan-propiedades/>

[65] López, S. (2023). Fondos CDBG mantienen corriendo el mercado inmobiliario de Puerto Rico. https://www.elvocero.com/economia/fondos-cdbg-mantienen-corriendo-el-mercado-inmobiliario-en-puerto-rico/article_a80c8870-4e7d-11ee-8d2e-c72c8ddb0245.html



[66] El Nuevo Día (2024). Cada vez es más difícil comprar una vivienda en Puerto Rico. El Nuevo Día.

<https://www.elnuevodia.com/negocios/bienes-raices/notas/en-picada-la-asequibilidad-de-vivienda-en-puerto-rico/>

[67] Minelli Pérez, S. (2022). Sube a \$2,990 el alquiler promedio en Puerto Rico. El Nuevo Día.

<https://www.elnuevodia.com/negocios/bienes-raices/notas/sube-a-2990-el-alquiler-promedio-en-puerto-rico/>

[68] Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras. (2023). Estadísticas sobre el total de propiedades residenciales ejecutadas.

<https://docs.pr.gov/files/OCIF/ESTADISTICAS/Residential%20Properties%20Foreclosed.pdf>

[69] Gómez, A. (2023). Consumidor promedio tiene déficit en su presupuesto y sacrifica compras. Noticel.

<https://www.noticel.com/economia/top-stories/20230702/consumidor-promedio-tiene-deficit-en-su-presupuesto-y-sacrifica-compras/>

[70] Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Índice de Precios al Consumidor. Publicaciones.

https://www.mercadolaboral.pr.gov/Publicaciones/Otras_Publicaciones/Indice_Precio.aspx

[71] Instituto de Estadísticas de Puerto Rico (2022). Índice de Costo de Vida de Puerto Rico, Tercer trimestre (julio a septiembre) de 2022.

https://estadisticas.pr/files/inventario/indice_de_costo_de_vida/2022-11-16/Onepager_2022_Q3.pdf

[72] Departamento de la Familia (202). NAP State Plan of Operations FY 2022.

<https://serviciosonline.adsef.pr.gov/documents/NAP-STATE-PLAN-FIRMADO.pdf>

[73] Departamento de la Familia (2024). Memorial Explicativo Recomendaciones Presupuestarias Año Fiscal 2024-2025.



[74] Marxuach, S. (2022). PAN vs. SNAP: Un análisis de los programas federales de asistencia nutricional para residentes de Puerto Rico. <https://grupocne.org/2022/08/10/pan-vs-snap-un-analisis-de-los-programas-federales-de-asistencia-nutricional-para-residentes-de-puerto-rico/>

[75] Administración de Seguros de Salud (2024). Memorial Explicativo Recomendaciones Presupuestarias Año Fiscal 2024-2025.

[76] De Jesús Salamán, Adriana (2022). Poca claridad sobre la población sin plan médico en Puerto Rico. Metro Puerto Rico. <https://www.metro.pr/noticias/2022/08/11/poca-claridad-sobre-la-poblacion-sin-plan-medico-en-puerto-rico/>

[77] Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2023). Destrezas y Ocupaciones en Mayor Demanda 2022. https://www.mercadolaboral.pr.gov/Publicaciones/Otras_Publicaciones/Destrezas_Ocupacionales.aspx

[78] De Jesús Salamán, Adriana (2022). Poca claridad sobre la población sin plan médico en Puerto Rico. Metro Puerto Rico. <https://www.metro.pr/noticias/2022/08/11/poca-claridad-sobre-la-poblacion-sin-plan-medico-en-puerto-rico/>

[79] Instituto de Desarrollo de la Juventud (2021). Colgando de un hilo: el sistema de protección social de Puerto Rico y la movilidad económica de las familias. https://parsefiles.back4app.com/NnOrAmAotAZqACgSOms8WkAwkOlqpZ6VWjoFVKeJ/7dc8f06fd33d9b620a6ca59467eeb596_Informe%20-%20Colgando%20de%20un%20hilo-%20Final.pdf

[80] Pharmaceutical Industry Association of Puerto Rico (2024). Acceso a Especialistas, Implicaciones a 2030 para la Salud de Puerto Rico.

[81] Vega, Vahely (2023). Gran reto para los pacientes el precio e los medicamentos. El Vocero. https://www.elvocero.com/economia/otros/gran-reto-para-los-pacientes-el-precio-de-los-medicamentos/article_310a8fec-8294-11ee-8622-bfa5b0d0ab23.html



[82] Cruz, A. (2023). En jaque la obstetricia en Puerto Rico. El Vocero. https://www.elvocero.com/actualidad/salud/en-jaque-la-obstetricia-en-puerto-rico/article_04969f88-ff08-11ed-b497-174c34c20324.html

[83] Parés Arroyo, M. (2024). Departamento de Salud evalúa situación de las salas de parto ante continuos cierres. El Nuevo Día. <https://www.elnuevodia.com/noticias/locales/notas/departamento-de-salud-evalua-situacion-de-las-salas-de-parto-ante-continuos-cierres/>

[84] Parés Arroyo, M. (2023). Imparables los cierres de salas de parto: “Existe una crisis en los servicios obstétricos a nivel isla”. El Nuevo Día. <https://www.elnuevodia.com/noticias/locales/notas/imparables-los-cierres-de-salas-de-parto-existe-una-crisis-en-los-servicios-obstetricos-a-nivel-isla/>

[85] Pacheco, Istra (2023). Insatisface el manejo sobre la falta de ginecólogos en Vieques. El Vocero. https://www.elvocero.com/gobierno/municipal/insatisface-el-manejo-sobre-la-falta-de-ginec-logos-en-vieques/article_7c37edee-3630-11ee-9de8-ab67b8e436e5.html

[86] Ruta de las Mujeres (2024). Las mujeres hablan: Propuestas y reclamos a los partidos políticos 2024. https://www.proyectomatria.org/_files/ugd/8a0229_bbc55e6151ff4c968140d837a8c5d9d1.pdf

[87] Instituto de Desarrollo de la Juventud (2021). Colgando de un hilo: el sistema de protección social de Puerto Rico y la movilidad económica de las familias. https://parsefiles.back4app.com/NnOrAmAotAZqACgSOms8WkAwkOlqpZ6VWjoFVKeJ/7dc8f06fd33d9b620a6ca59467eeb596_Informe%20-%20Colgando%20de%20un%20hilo-%20Final.pdf

[88] Administración para el Cuidado y Desarrollo Integral de la Niñez (2022). Estudio y Tarifas de Costos 2021. <https://childcare.familia.pr.gov/documents/4.tarifapago.pdf>



[89] Instituto de Desarrollo de la Juventud (2021). Colgando de un hilo: el sistema de protección social de Puerto Rico y la movilidad económica de las familias.

<https://cdn.prod.website->

[files.com/60f311e9e2e57d523d28bba2/61621bec0524fc02740778b4_17eb3598713b41503a050e6b992afc9e_colgando3-compressed.pdf](https://cdn.prod.website-files.com/60f311e9e2e57d523d28bba2/61621bec0524fc02740778b4_17eb3598713b41503a050e6b992afc9e_colgando3-compressed.pdf)

[90] Ruta de las Mujeres (2020). Propuestas 2020.

https://www.proyectomatria.org/_files/ugd/8a0229_99b3515987034164ba3890c2470ff88f.pdf



**Conocer
tus derechos
es poder**



**AYUDA
LEGAL
PUERTO RICO**