

5 de septiembre de 2025

A Todo el Personal  
Municipio Autónomo de Caguas

## **DIVULGACIÓN DE LA CARTA DE DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA- LEY NÚM. 9-2020**

La Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora es una herramienta esencial para educar a la mujer sobre sus derechos en su lugar de empleo. Constituye un mecanismo para ayudar a erradicar el discrimen en contra de la mujer. Esta Carta de Derechos es una compilación general, no exhaustiva, de los derechos que le son reconocidos a las mujeres trabajadoras del sector público y privado en Puerto Rico, según corresponda, con el fin de orientar y que se les facilite el conocer todas las protecciones garantizadas por ley, en aras de que puedan vindicar sus derechos más efectivamente. La Carta, en modo alguno se entenderá que menoscaba o limita los derechos concedidos mediante las distintas leyes especiales. Conforme a lo antes expuesto, nos comprometemos a dar cumplimiento a las disposiciones del Artículo 3 de la Ley Núm. 9, *supra*, y a publicarla en todos los tabloneros de anuncios y otros lugares visibles accesibles a nuestros empleados y las personas que nos visitan.

Según las disposiciones de la Ley Núm. 9, *supra*, una mujer trabajadora es toda aquella que ha sido empleada mediante sueldo, salario, jornal o cualquier otra forma de compensación. Conforme dispone la “Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora”, las mujeres trabajadoras tendrán derecho a:

- No ser discriminada en su empleo, ni salarialmente por razón de su sexo;
- ser considerada y empleada sobre la base de sus capacidades individuales sin que los patronos tomen en consideración presunciones o caracterizaciones estereotipadas de su sexo;
- que no se le deniegue la colocación en un puesto debido a preferencias de compañeros(as) de trabajo, el patrono o los clientes;
- no ser discriminada salarialmente por razón de su sexo, ni que se indague sobre su historial salarial cuando es considerada para un empleo.
- Toda empleada embarazada del MAC, al igual que todas las mujeres cobijadas por la Ley Núm. 107 del 2020, mejor conocida como Código Municipal, tendrá derecho a solicitar que se le conceda licencia con sueldo por maternidad. Esta licencia



comprenderá un periodo de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento, ocho (8) semanas después del parto, y cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor. En el caso de una empleada con estatus transitorio, la licencia de maternidad no excederá el período de nombramiento. La empleada podrá optar por tomar solo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta quince (15) semanas el descanso después del parto. En estos casos, la empleada deberá someter una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una (1) semana antes del alumbramiento.

- Todo(a) empleado(a) del MAC, al igual que todos(as) los(las) empleados(as) cobijados(as) por la Ley Núm. 107 del 2020, mejor conocida como Código Municipal, que adopte un menor de edad tendrá derecho a un descanso de cuatro (4) semanas, contados a partir del día de la adopción.
- Las mujeres trabajadoras también tendrán derecho a recibir la totalidad de su sueldo y que el patrono le reserve su empleo cuando disfrute de la licencia por maternidad;
- no ser despedida, suspendida, discriminada ni se le reduzca el salario por su merma en producción debido a que se encuentra en estado de embarazo;
- tener acceso en su taller de trabajo a un área privada, segura, higiénica, con ventilación y energía eléctrica para lactar a su bebé o extraerse la leche materna, y dicha área no podrá coincidir con el área destinada para los servicios sanitarios;
- disfrutar de un periodo de lactancia o extracción de leche materna de una (1) hora por jornada de trabajo a tiempo completo, el cual podrá ser distribuido en dos (2) periodos de treinta (30) minutos o tres (3) periodos de veinte (20) minutos;
- 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 trabaje una jornada de tiempo parcial que sobrepase las cuatro (4) horas. Sin embargo, conforme dispone el Código de Lactancia de Puerto Rico” el cual es de aplicabilidad a todas las mujeres cobijadas por la Ley Núm. 107 del 2020, mejor conocida como Código Municipal, tendrán derecho a una (1) hora por cada jornada laboral para lactar a su criatura, si es que el patrono tiene un centro de cuidado en sus facilidades o a extraerse leche materna. Este beneficio es extensivo a las empleadas a tiempo completo y a jornada parcial;
- extender los periodos de lactancia o extracción de leche materna hasta doce (12) meses contados a partir del regreso a sus funciones laborales;
- no recibir acercamientos de índole sexual como condición para ser reclutada o retener su empleo;
- no tolerar conducta verbal, física o por medios electrónicos mediante la cual de manera explícita o implícita se le realicen acercamientos sexuales no deseados;



- que el patrono mantenga el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual, incluyendo comportamiento hostil, ofensivo o intimidante;
- que el patrono establezca un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual;
- ser protegida contra la violencia doméstica en su lugar de empleo;
- hacer uso de una licencia especial sin sueldo de hasta quince (15) días laborables anuales para atender situaciones de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave;
- 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.

Cualquier empleada que entienda que sus derechos han sido violentados, puede presentar una querrela conforme dispone el Sistema Interno para Atender Querellas de Discrimen por Género del MAC ante la Coordinadora de Acción Afirmativa, Lucille J. Cordero Ponce, Directora de la Oficina de Recursos Humanos, al (787) 744-8833, Ext. 2129, 2100 ó 2147, o mediante correo electrónico a: [lcordero@caguas.gov.pr](mailto:lcordero@caguas.gov.pr).



William E. Miranda Torres  
Alcalde

