



# INFORME LEGISLATIVO

12 de marzo de 2019

Estimado Camarista:

Esta semana tuvimos la oportunidad de comparecer ante la Hon. Wanda Vázquez Garced y la secretaria del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en una vista pública sobre la equidad salarial.

La Cámara de Comercio de Puerto Rico estuvo representada por su pasada presidenta, la Lcda. Alicia Lamboy, quien agradeció la oportunidad de ofrecer comentarios sobre tan importante tema, y comentó sobre la importancia de que este tipo de medidas no sean burocráticas o punitivas para el sector privado.

Además la ponencia de la CCPR expresaba que existe una brecha mundial entre la paga recibida por mujeres y hombres por igual trabajo. En el 2019, en Estados Unidos se estimó que una mujer trabajando a tiempo completo ganaba 80.7 centavos por cada dólar ganado por un hombre.<sup>1</sup> Mientras que, de acuerdo a información del US Census Bureau, la media de la ganancia de las mujeres es \$9,909 dólares menos que la de los hombres.<sup>2</sup>

En Puerto Rico contamos con un andamiaje legal que dispone sobre la equidad salarial. Vemos que la Constitución del Estado Libre Asociado, y el Equal Pay Act de 1963, entre otros contienen disposiciones que regulan la equidad salarial en el empleo.

La Ley 16 dispone que ningún patrono debe discriminar salarialmente por razón de sexo. Esto, a menos que la diferencia se deba a: i) un sistema bona fide que premia la antigüedad o el mérito en el empleado; ii) un sistema de compensación a base de la cantidad y calidad de la producción, ventas o ganancias; iii) educación, adiestramientos o experiencia o iv) cualquier otro factor no relevante al sexo de la persona. La Ley provee una causa de acción civil contra aquellos que incumplan la Ley.

De acuerdo a la Ley, “el patrono quedará liberado de la penalidad adicional dispuesta en esta Ley, no así del pago de la cantidad dejada de percibir (...) si demuestra que dentro del año previo a presentarse la reclamación salarial, completó o inició, de buena fe, un proceso de autoevaluación sobre sus prácticas de compensación y ha logrado un proceso razonable para eliminar las diferencias salariales a base de sexo.” El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos emitió el Reglamento para Administrar el Programa de Equidad Salarial el pasado 13 de febrero de 2020 (en adelante, “el Reglamento”), que entrará en vigor próximamente, para facilitar este proceso.

<sup>1</sup> <https://www.businessinsider.com/gender-wage-pay-gap-charts-2017-3>

<sup>2</sup>

[https://factfinder.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?pid=ACS\\_17\\_1YR\\_S2412&prodType=table](https://factfinder.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?pid=ACS_17_1YR_S2412&prodType=table)



# INFORME LEGISLATIVO

12 de marzo de 2019

En la Cámara de Comercio no tenemos empleos que podamos comparar en términos de funciones, destrezas, esfuerzo y responsabilidades. Nos complace informar sin embargo, que la mayoría de nuestra plantilla se compone de mujeres, incluyendo el equipo gerencial que se compone mayormente de mujeres con escalas salariales similares.

Asimismo, la CCPR en su interés de mantener informados a sus socios sobre temas de relevancia, llevó a cabo un seminario sobre la igualdad salarial titulado: “Trabajo Comparable, Cheques Distintos: ¿Cumples con Leyes de Igualdad Salarial?”. En el mismo se discutieron ampliamente las disposiciones de la Ley 16 incluyendo información práctica para ponerla en vigor y realizar las autoevaluaciones.

Ahora bien, ante la ausencia de datos sobre la implantación de la Ley, se nos hace difícil abundar en cuanto a su efectividad. Nótese que, según informado hace una semana, el DTRH solo ha recibido dos querellas por inequidad salarial<sup>3</sup>. Esto resulta curioso tomando en consideración que la Ley 16 lleva tres (3) años desde su aprobación. Entendemos que datos, como los que contendría el informe estadístico anual requerido por la Ley 16 ofrecerían información importante para resolver esta inquietud. Por ello, sugerimos que se complete el estudio y se publique para que tanto el sector privado como los otros sectores puedan conocer la información y tomar las medidas necesarias. Una vez divulgados estos resultados, sugerimos que se lleven a cabo vistas similares a esta para discutirlos y buscar alternativas de cumplimiento de ello ser necesario.

La ponencia concluyó expresando que la CCPR continuará haciendo lo posible para que nuestros socios conozcan las normas que regulan la equidad salarial para lograr un mejor ambiente laboral en Puerto Rico y poniéndonos a las ordenes de las funcionarias para trabajar el tema en detalle.

Para leer los comentarios completos de la CCPR puede acceder al siguiente enlace:  
<http://www.camarapr.org/Ponencias-Ledesma/26-Ponencia-equidad-salarial-marzo-10.pdf>

Me encantaría conocer su opinión sobre este tema. Se pueden comunicar conmigo a través de la siguiente dirección: [wperez@camarapr.net](mailto:wperez@camarapr.net).

Reciban un cordial saludo,

Lcda. Wanda Pérez Álvarez  
Directora  
Asuntos Legales y Legislativos  
Cámara de Comercio de Puerto Rico

<sup>3</sup>

<https://www.elnuevodia.com/noticias/politica/nota/eldepartamentodeltrabajoapenasrecibidodosquerellasporinequidadsalarial-2550468/>