



22 de mayo de 2017

Hon. Jorge Navarro Suárez
Presidente
Comisión de Gobierno
El Capitolio
San Juan, Puerto Rico

Estimado señor Presidente:

La Cámara de Comercio de Puerto Rico (CCPR) agradece la oportunidad de ofrecer nuestros comentarios sobre el Proyecto de la Cámara 1073. El mismo propone enmendar el Plan de Reorganización Núm. 3-2011, según enmendado, conocido como Plan de Reorganización de la Administración de Servicios Generales de 2012 (ASG), a fin de requerir que el licitador que interese ingresar en el Registro Único de Licitadores (RUL) presente una certificación a los efectos de que tiene una política laboral de equidad salarial por razón de sexo, y tener o haber iniciado un proceso de autoevaluación sobre sus prácticas de compensación para eliminar diferencias en base al sexo.

La Exposición de Motivos plantea que uno de los mayores retos que afrontan las mujeres es lograr tener un trabajo digno en el cual se les trate igual que a los hombres en términos salariales cuando realizan trabajo comparable. Si bien señala que en los últimos 50 años se ha reducido la brecha en la disparidad salarial entre hombres y mujeres, se entiende que una legislación efectiva es conducente a erradicar el discrimen salarial por razón de sexo.

Para ello, la medida enmienda la mencionada Ley para que el Administrador de la ASG tenga autoridad de asegurarse que la Rama Ejecutiva y los municipios solo contraten con personas naturales o jurídicas que:

“provean evidencia u certifiquen tener una política laboral de equidad salarial por razón de sexo entre personas que realizan trabajo comparable, y haber culminado o iniciado un proceso de autoevaluación sobre sus prácticas de compensación mediante el cual hayan logrado un progreso razonable para eliminar las diferencias salariales a base de sexo en trabajos comparables.”

Ahora bien, en Puerto Rico existe una gama de leyes anti discrimen, en adición a aquellas que existen en el ámbito federal y que también nos aplican. Resulta importante evaluar someramente las mismas para discutir la necesidad de esta medida.

I. Legislación Federal

La Ley de Igual Paga de 1963 (Equal Pay Act of 1963), requiere que tanto hombres como mujeres reciban el mismo pago por el mismo trabajo realizado. Ello aplica a trabajos que sean sustancialmente iguales, pero no necesariamente idénticos, por lo que será la descripción del trabajo realizado como tal, y no el título del mismo lo que sea el factor determinante. En específico, la Ley establece lo siguiente:

No employer having employees subject to any provisions of this section shall discriminate, within any establishment in which such employees are employed, between employees on the basis of sex by paying wages to employees in such establishment at a rate less than the rate at which he pays wages to employees of the opposite sex in such establishment for equal work on jobs the performance of which requires equal skill, effort, and responsibility, and which are performed under similar working conditions, except where such payment is made pursuant to (i) a seniority system; (ii) a merit system; (iii) a system which measures earnings by quantity or quality of production;

La Ley provee que cualquier persona que viole dicha disposición puede recibir una multa de hasta \$10,000 o no más de seis (6) meses de cárcel una vez encontrados culpables.

Asimismo, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Civil Rights Act of 1964) dispone que será una práctica ilegal de empleo discriminar contra un individuo, en términos de compensación, condiciones de empleo y privilegios por raza, religión, sexo u origen nacional. Esta Ley es de aplicación a patronos con quince (15) empleados o más. Esta Ley dispone que “[i]t shall be an unlawful employment practice for an employer ... to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual’s race, color, religion, sex, or national origin.”

Nótese que esta Ley es mucho más inclusiva que la establecida por la Ley de Igual Paga. Ya que esta última solo provee protección contra discrimen en la compensación basado en sexo, mientras que el Título VII de la Ley de Derechos Civiles prohíbe todo tipo de discrimen en el empleo. La misma incluye además diferentes categorías como raza, color, religión y origen nacional además del sexo.

Estas disposiciones son implementadas por la Comisión de Igualdad de Oportunidad en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission), quien tiene la autoridad de investigar cargos de discriminación en contra de los patronos cubiertos por las disposiciones de las mencionadas leyes. La mencionada Comisión reitera a través de su portal que:

It is illegal for an employer to discriminate against an employee in the payment of wages or employee benefits on the bases of race, color, religion, sex (including gender identity, sexual orientation, and pregnancy), national origin, age (40 or older), disability or genetic information. Employee benefits include sick and vacation leave, insurance, access to overtime as well as overtime pay, and retirement programs. For example, an employer may not pay Hispanic workers less than African-American workers because of their national origin, and men and women in the same workplace must be given equal pay for equal work.¹

II. Legislación Local

Ahora bien, la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece en su Carta de Derechos que “[l]a dignidad del ser humano es inviolable. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.” Asimismo, la sección 16 de dicho documento,

¹ Véase portal de la Equal Opportunity Commission a través de la siguiente dirección: <https://www1.eeoc.gov/laws/practices/index.cfm?renderforprint=1>

“reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo (...)”

En esta misma línea, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “Ley contra el discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho”, protege a “los empleados y aspirantes a empleo contra discrimenes de los patronos o de las organizaciones obreras, tanto en el empleo como en las oportunidades de aprendizaje y entrenamiento, por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas”. Además plantea que será ilegal despedir, suspender o discriminar contra un empleado:

en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas (...)

Por su parte, la Ley 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, garantiza la igualdad de derecho al empleo tanto del hombre como de la mujer, prohibiendo las actuaciones de los que promueven el discrimen, fijando responsabilidades e imponiendo penalidades. Nótese que en la Exposición de Motivos de esta Ley, la Asamblea Legislativa reitera la importancia de “los valores de igualdad y libertad expresados en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, los cuales “constituyen la piedra angular de la sociedad puertorriqueña” y declaran que todas las personas tienen derecho a no ser discriminados por razón de su sexo. En específico, el Artículo 3 de la Ley 69 dispone lo siguiente:

Será práctica ilegal de empleo el que un patrono:

- (1) cuando por razón de su sexo, suspenda, rehúse emplear o despida cualquier persona, o que de cualquier otra forma discrimine contra una persona, con respecto a su compensación, términos o condiciones de empleo.
- (2) cuando por razón de su sexo limite, divida o clasifique sus empleados o a las personas que soliciten para un empleo, en cualquier forma que la pueda privar o tienda a privar a esa persona de una oportunidad de empleo o que de cualquier otra forma le pueda afectar adversamente su condición como empleado.

No obstante, nuestra Asamblea Legislativa entendió recientemente que era necesario legislar para establecer parámetros específicos bajo los cuales se puede cometer discrimen salarial por razón de sexo. Dicho esfuerzo concluyó en la aprobación de la Ley 16-2017, conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico” con el objetivo de prohibir de forma directa el discrimen salarial por razón de sexo en trabajo comparable que requiera igual destreza, entre otros asuntos relacionados. El texto de esta medida resulta similar a los conceptos delineados en la Ley de Igual Paga de 1963.

III. Necesidad de Legislación Adicional

Hemos expresado reiteradamente el daño que la sobre reglamentación le hace al sector privado y al desarrollo económico de Puerto Rico. El sector privado, al igual que los inversionistas necesitan un marco

jurídico fijo que provea estabilidad y certeza. La aprobación de medidas repetitivas o redundantes provee incertidumbre y dificulta el cumplimiento de las mismas.

Reiteramos la política pública de esta Administración, según plasmada en el documento Plan para Puerto Rico, que propone crear un ambiente comercial y de negocios atractivo y competitivo para incentivar la inversión y lograr el desarrollo económico. Para ello el mencionado Plan propone la “simplificación de la sobre reglamentación” que impera en Puerto Rico. Reconocemos que este es un fin loable, que debe estar en la mente de todos nosotros al momento de discutir toda nueva legislación.

A esos efectos, y si bien estamos de acuerdo con el objetivo general de la medida, entendemos que la misma busca un nuevo mecanismo para asegurar los mismos derechos que son asegurados por las leyes mencionadas. No obstante, el mecanismo propuesto puede dificultar el proceso de contratación del sector privado con el gobierno, el cual ya está sumamente reglamentado de por sí. Nótese, que las leyes mencionadas ya delimitan de forma clara y específica la prohibición de discriminar en términos de compensación por razón de sexo. También imponen penalidades y remedios. Por lo que lo propuesto meramente añadiría un elemento burocrático al proceso de licitación en el gobierno.

Lo propuesto además, será de difícil corroboración para el Administrador de la ASG que recibe a diario solicitudes para entrar al Registro Único de Licitadores. Obsérvese que al momento el registro solo requiere documentos de fácil corroboración como el Certificado de No Deuda del Departamento de Hacienda, por ejemplo. Este es un documento oficial y sencillo que es fácil de verificar y asegurar que cumple con lo requerido. En cambio, proveer evidencia de que se ha comenzado o culminado un proceso de autoevaluación sobre este tema es un asunto mucho más complicado que puede requerir la intervención de un abogado o un especialista en recursos humanos para constatar el cumplimiento. Ello provoca la interrogante de si la ASG cuenta con el personal con la pericia necesaria para evaluar dichos documentos con la prontitud y celeridad necesaria, o para evaluar si los mismos cumplen con las disposiciones legales de rigor.

El Plan de Reorganización de la Administración de Servicios Generales de Puerto Rico de 2011, crea la Administración de Servicios Generales, “como el organismo en la Rama Ejecutiva responsable de implantar la política pública relacionada con las compras de bienes y servicios no profesionales para dicha Rama de Gobierno, así como para los municipios y corporaciones que determinen acogerse a la misma.” Conforme a ello, la ASG puede evaluar procesos de compra, y promover economía y eficiencia en los servicios prestados al gobierno. La misma, sin embargo, no cuenta con la pericia para determinar la viabilidad o validez de una política laboral de equidad salarial o de un proceso de autoevaluación sobre el tema. Ello haría que esta medida, según redactada, fuera letra muerta a pesar de los costos en que puede incurrir el sector privado en proveer la documentación.

Por todo lo anterior, la Cámara de Comercio de Puerto Rico se opone a la aprobación de la medida ante nuestra consideración. Reiteramos nuestro deseo de colaborar con esta Honorable Comisión en todos los asuntos que afecten al sector privado y a la economía puertorriqueña en general.

Atentamente,

CPA David Rodríguez
Presidente

