



10 de marzo de 2020

Hon. Briseida Torres Reyes
Secretaria
Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos
San Juan, Puerto Rico

Estimada secretaria Torres:

Agradecemos la oportunidad de ofrecer comentarios sobre la Ley 16-2017, conocida como “Ley de Igualdad Salarial en Puerto Rico (en adelante “Ley 16”). La Ley 16 establece la política pública de igual paga por igual trabajo para erradicar el discrimen salarial entre empleados del sector público y privado en Puerto Rico.

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.¹ 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.²

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. Ya que este andamiaje fue discutido en detalle en la Exposición de Motivos de la Ley 16, no abundaremos sobre el mismo.

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

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

²

https://factfinder.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?pid=ACS_17_1YR_S2412&prodType=table

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.

La Cámara de Comercio de Puerto Rico (en adelante “CCPR”) es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a más de 600 empresas además de asociaciones afiliadas. Es la portavoz de los negocios en Puerto Rico, representando a todas las actividades comerciales, industriales, profesionales y los que constituyen la base fundamental de la economía puertorriqueña. Nuestra misión es promover el fortalecimiento de la empresa privada y la integración multisectorial, para fomentar el desarrollo socioeconómico sostenible de Puerto Rico y una mejor calidad de vida. La CCPR representa al comercio y la industria, sea esta grande o pequeña, de todos los sectores de la isla, con la intención de fortalecer el desarrollo de nuestros constituyentes, proveyendo conocimientos, representatividad multisectorial, y protegiendo los valores y fundamentos de la libre empresa. Desde esta perspectiva emitimos nuestros comentarios.

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 salarial³. 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.

Por nuestra parte, continuaremos haciendo lo posible para que nuestros socios conozcan las

3

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

normas que regulan la equidad salarial para lograr un mejor ambiente laboral en Puerto Rico.

Quedamos a sus órdenes para discutir este asunto en mayor detalle.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "J. L. Fuentes". The signature is fluid and cursive.

José Ledesma Fuentes
Presidente