



Trabajo Comparable, Cheques Distintos: ¿Cumple con Leyes de Igualdad Salarial?

Lcda. Katherine González-Valentín

(787) 766-7000 – Ext. 271
kgonzalez@ferraiuoli.com

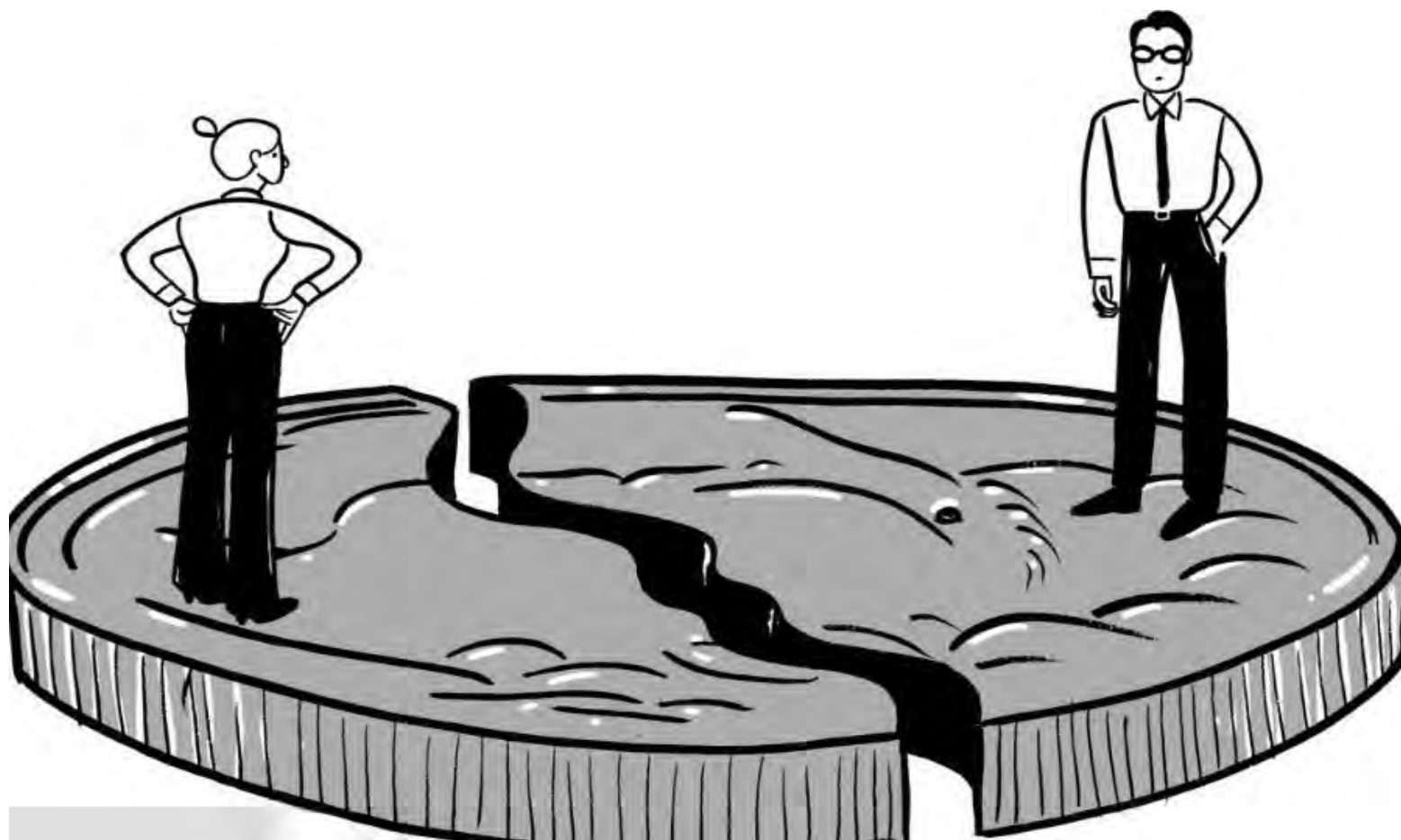
10 de octubre de 2019

Cámara de Comercio de Puerto Rico
Comité de Recursos Humanos y Asuntos Laborales

© 2019, Ferraiuoli LLC

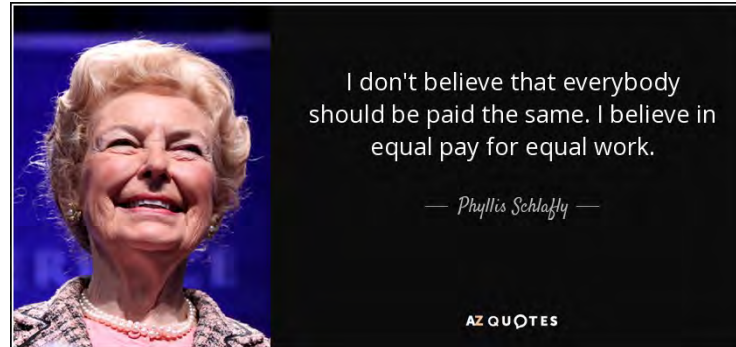
- El contenido de esta presentación ha sido preparado únicamente con fines educativos. No constituye consejo legal.

Ferraiuoli LLC
Looking Forward



Factores Dirigiendo la Conversación:

Llamado a la Acción



Factores Dirigiendo la Conversación:

Llamado a la Acción

- Mundialmente (Naciones Unidas 2018)
 - Mujeres ganan 23% < hombres
 - Por el mismo empleo
 - Mujer cobra 0.77 centavos por cada dólar que gana un hombre
- Estados Unidos (Censo 2018)
 - Hombres = \$55,291
 - Mujeres = \$45,097
 - Esto significa que a las mujeres que trabajaron a tiempo completo todo el año le pagaron solo el 82% de lo que le pagaron a los hombres
 - Brecha salarial = 18%
 - Una mujer de color tiene que trabajar un promedio de 8 meses más que un hombre para ganarse lo mismo que este.
 - Aun con educación post-grado

Factores Dirigiendo la Conversación:

Llamado a la Acción

- Puerto Rico (Censo 2018 y *Caribbean Business*)
 - Hombres=\$23,074
 - Mujeres=\$23,262
 - Las mujeres, en salario medio, ganan más que los hombres
 - La brecha es peor para mujeres de color y madres trabajadoras
 - Mujeres con más educación (14.14 años) aún ganan menos que hombres (13.24 años) en puestos de trabajo iguales
 - Mientras más alto el nivel de ingreso o puesto de la mujer, mayor es la brecha salarial
 - Discrimen persiste

Factores Dirigiendo la Conversación: Llamado a la Acción

- *Shareholders Activism*
- Agencias del Gobierno
- Leyes Federales
- Leyes de Otros Estados
- Legislación de PR



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO





Factores Dirigiendo la Conversación:
Llamado a la Acción

Sarah Ramírez v. Conagra Foods 175 DPR 799 (2009)

- Sara Ramírez Ferrer fue contratada por Conagra Foods el 30 de julio de 2001.
- Su puesto envolvía promover y mercadear los productos comerciales de sus clientes.
- Carlos Delpín fue nombrado gerente general de Conagra Foods por lo que pasó a ser el supervisor directo de Sara Ramírez.
- Sara pasó a ocupar para entonces el puesto de Gerente de Negocios o *Business Manager*.
- Junto a Sara Ramírez, José Matos y Rubén Marcucci eran los tres empleados con funciones de Gerente de Negocios.
- Sara manejaba el mercado de *grocery*, que representaba alrededor de \$30,000,000 al año, cantidad que representaba el cincuenta por ciento del comercio mercadeado por Conagra Foods.
- Los otros dos varones en el puesto de Gerente de Negocios manejaban el mercadeo del otro cincuenta por ciento del comercio de clientes de Conagra Foods.
- A pesar de recibir un aumento salarial de 10% para el 2003, Sara Ramírez devengaba un salario inferior al de José Matos y uno similar al de Rubén Marcucci, aunque ambos manejaban una responsabilidad menor.
- Sara Ramírez era la más que producía en términos de venta. Tuvo buenas evaluaciones. No tenía record disciplinario.

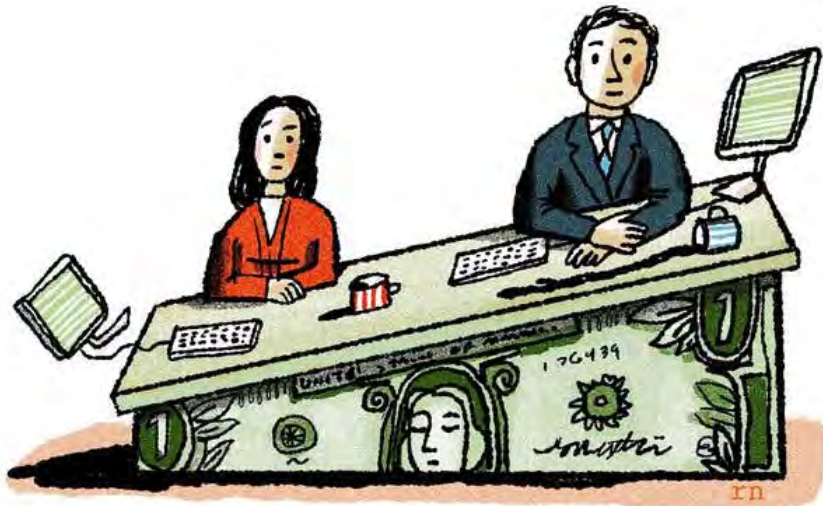
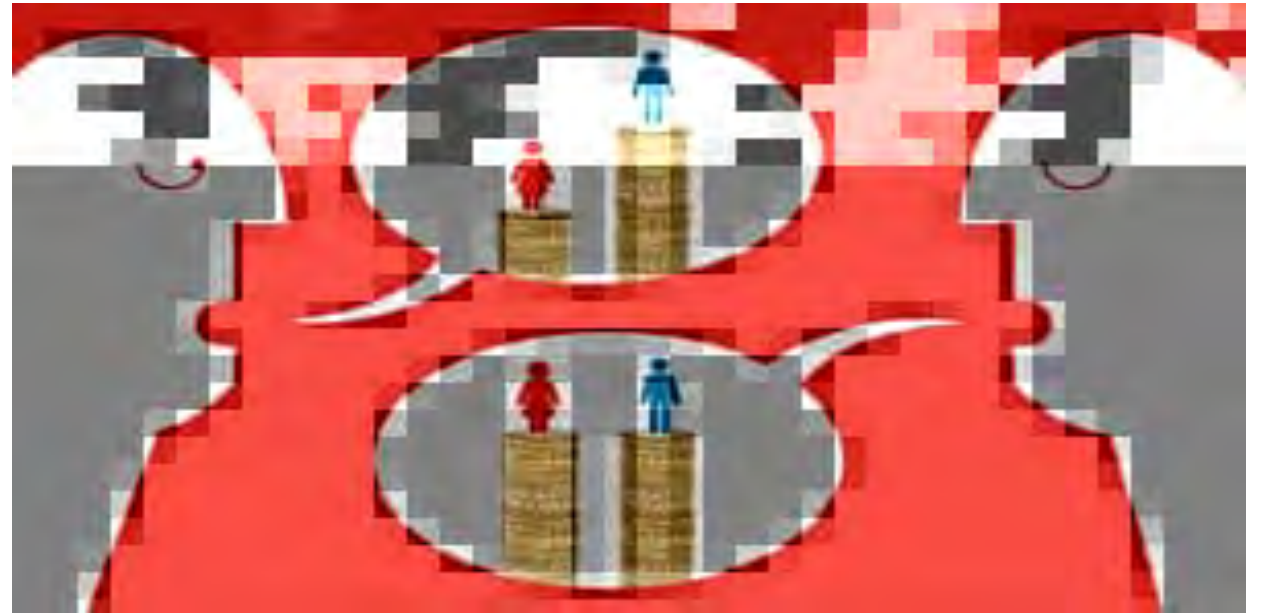


Sarah Ramírez v. Conagra Foods 175 DPR 799 (2009)

- El Gerente General Delpín se comunicaba con frecuencia con los otros Gerentes de Negocios y socializaban:
 - Almorzaban
 - Tomaban bebidas alcohólicas
 - Compartían hasta tarde en la noche
- Con Sara no lo hacía.
 - Era madre y esposa
 - En un viaje a Canadá la excluyeron diciéndole que “esto es hasta tarde”
- La llamaban “titi” porque no compartía socialmente y por ser seria en sus posturas
- No la autorizaron a instalar una cortina en su oficina que tenía pared de cristal
- El Gerente General Delpín despidió a Sara debido a que el nuevo modelo del negocio no contaban con una posición para ofrecerle.
- Antes del despido ya habían comenzado el proceso de reclutamiento del Sr. Juan Román para ocupar la posición de la demandante.
- El salario inicial establecido para el señor Román fue de \$90,000 anuales.

Sarah Ramírez v. Conagra Foods 175 DPR 799 (2009)

- Sara Ramírez demandó alegando:
 - Despido discriminatorio por razón de género y edad,
 - Solicitó reinstalación a su empleo, ingresos dejados de percibir y la compensación de los daños causados.
 - Además, alegó discrimen por género en su modalidad de discrimen salarial y solicitó ajuste retroactivo de salarios.
- TPI concluyó que no hubo un cambio al modelo de negocio de la demandada que justificara el despido.
 - El despido de Sara Ramírez fue discriminatorio por razón de sexo.
 - Parte demandada no presentó prueba creíble para justificar la diferencia salarial.
 - Para computar la paga atrasada que se le debía compensar a la demandante, el TPI utilizó el salario otorgado al empleado reclutado para ocupar su puesto antes su despido, ya que representaba el sueldo que debía tener la demandante.
 - Computo a base del salario que ella hubiera tenido de no ser por el discrimen salarial.
 - No procedía la reposición de empleo y ordenó el pago de un año de salarios como pago futuro o *front pay*.
 - Estimó los daños causados en \$30,000.
- TCA confirmó.
- Supremo confirmó.



Marco Jurídico Igualdad Salarial

Legislación Federal y Estatal

- Equal Pay Act de 1963
- Título VII
- Lilly Ledbetter Fair Pay Act de 2009
- Constitución del ELA, Art. II, Sec. 16
 - Derecho de todo trabajador a recibir igual paga por igual trabajo
 - Art. 1802
- Ley Núm. 3 de 1942
- Ley Núm. 100 de 1959
- Ley Núm. 69 de 1985
- Ley Núm. 17 de 1988

Ley 16 - 2017

Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico



Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico

- Ley Núm. 16 de 2017
- Efectiva inmediatamente el 8 de marzo de 2017
- Imposición de responsabilidad sobre patronos no ocurriría hasta un año después de su aprobación
- Adaptación Puertorriqueña al “Equal Pay Act 1969” federal
- Busca erradicar el discrimen salarial existente entre empleados por razón de sexo

Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico

ALCANCE

- Protege a empleados del sector público y privado
- Protege a aspirantes a empleo
- Protege tanto a hombres como a mujeres
- Aplica a patronos en el sector público y privado sin importar tamaño o número de empleados
- Vela por que se creen condiciones que faciliten la integración y retención de las mujeres en el mundo laboral

Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico

DEFINICIONES

- **Condiciones de Trabajo** = incluirá el medio ambiente y otras circunstancias similares habitualmente tomadas en consideración en la fijación de sueldos o salarios incluyendo, pero sin limitarse a:
 - Diferencias de turno de trabajo,
 - Entorno físico, y
 - Riesgos a los cuales el empleado está expuesto al realizar el trabajo.

Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico

DEFINICIONES

- **Salario** = todo sueldo, tipo de paga y toda clase de compensación o remuneración, sea en dinero, especie, servicios, beneficios marginales, facilidades o combinación de cualquiera de ellos, que reciba el empleado por la ejecución de sus labores.
- **Trabajo Comparable** = trabajo que sea similar en el sentido de que requiere *sustancialmente similares*:
 - Funciones
 - Esfuerzo
 - Habilidad y
 - Responsabilidad y
 - Es realizado bajo condiciones similares.
 - ✓ **Para establecer que el trabajo es comparable, el título o descripción del trabajo no será lo determinante.**

Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico

Regla General - Prohibición de Discrimen Salarial



Ningún patrono discriminará salarialmente **por razón de sexo** contra empleados que laboran en Puerto Rico y realizan

Trabajo
comparable

Que tenga igual
funciones


Requiera igual
destreza, esfuerzo
y
responsabilidades

Bajo condiciones
de trabajo
similares

Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico

Excepciones - Prohibición de Discrimen Salarial

- Se permite la diferencia [salarial] cuando se deba a:
 - Un sistema bona fide que premia la antigüedad o el mérito en el empleo
 - Un sistema de compensación a base de la cantidad o calidad de la producción, ventas o ganancias
 - Educación, adiestramiento o experiencia, en la medida en que esos factores están razonablemente relacionados con el trabajo específico en cuestión
 - Cualquier otro factor razonable que no sea el sexo de la persona



Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico

Prohibiciones y Prácticas Ilegales

- **#1** El patrono no podrá reducir un salario que haya pagado en violación a esta ley para igualar al salario del empleado afectado.

Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico

Prohibiciones y Prácticas Ilegales

- **#2** No se podrá condicionar un empleo o permanencia en el empleo a que se abstenga de preguntar, discutir, solicitar o divulgar información acerca de su salario o el de otro empleado que realice trabajo comparable.
 - Excepción: Puede prohibir divulgación por empleados con funciones de RH, supervisores, gerentes o cualquier otro empleado con acceso a datos de compensación
 - SALVO que tengan consentimiento previo del empleado
 - Escrito
 - **NLRA** – Prohíbe despedir o de alguna otra forma discriminar contra empleados por preguntar, discutir o divulgar información sobre sus salarios bajo el derecho de proveerse ayuda mutual y protección.

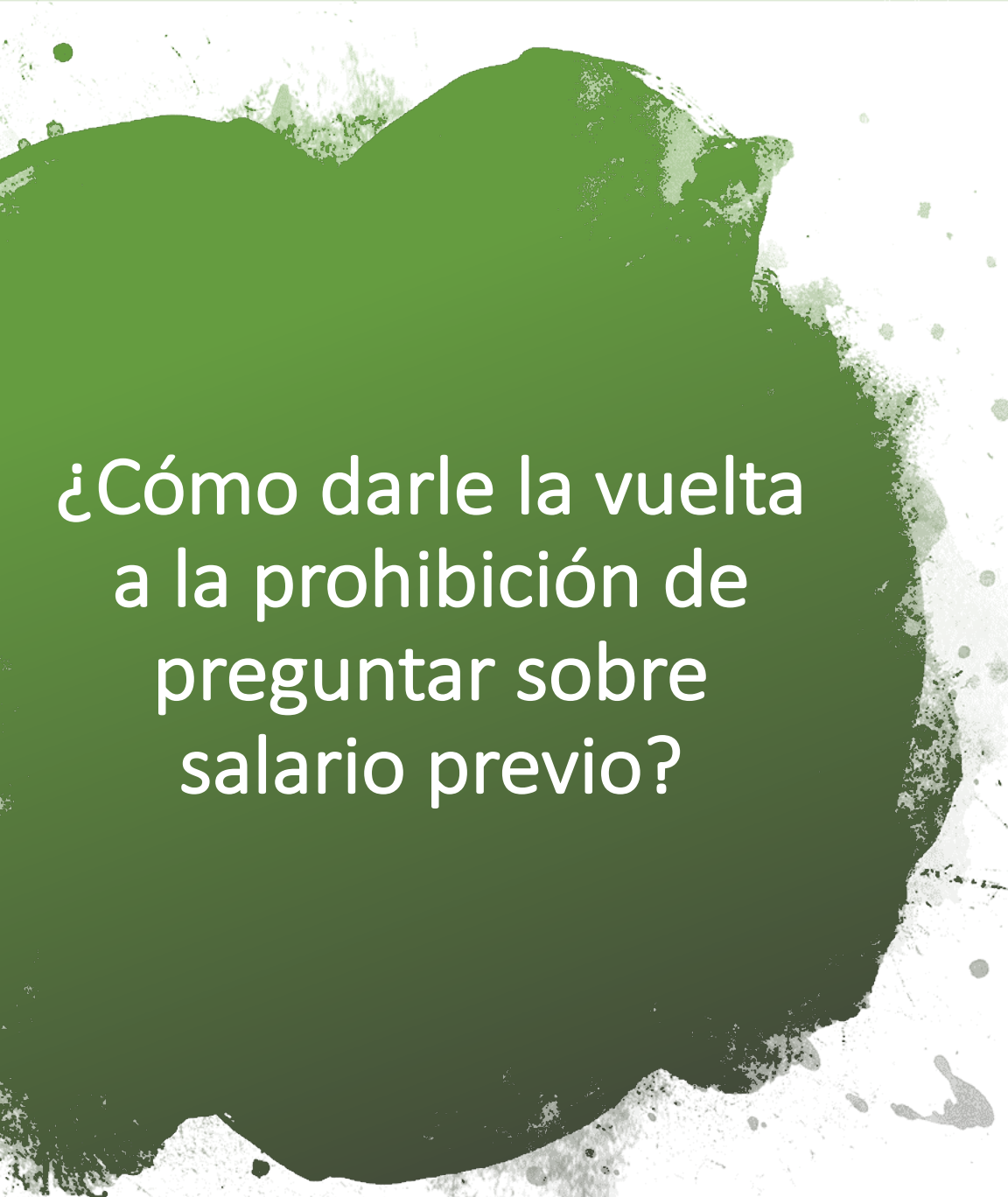
Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico

Prohibiciones y Prácticas Ilegales

- **#3** No se podrá indagar o preguntar respecto al salario actual o pasado de un aspirante

Excepto

- Si el aspirante voluntariamente divulga el salario
 - El patrono potencial puede confirmar su veracidad
- Si se negocio una compensación y se le hizo oferta
 - El patrono potencial podrá preguntar o indagar o confirmar el salario o historial de salarios de dicho aspirante



¿Cómo darle la vuelta a la prohibición de preguntar sobre salario previo?

No está prohibido:

- Preguntar a aspirante sobre su expectativa salarial
- Proveer al candidato rango/escala de salarios para el puesto y que seleccione
- Tener establecidos salarios fijos cuando se comienza en el puesto (más conservador)


Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico

Prohibiciones y Prácticas Ilegales

- **#4** Discriminar, despedir, amenazar o tomar represalia contra un empleado por:
 - **Divulgar su salario** o haber preguntado o discutido el salario de otros empleados
 - Presentar **objeción** a acto o práctica ilegal
 - Presentar queja o reclamación bajo esta Ley
 - Ofrecer o intentar ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información como parte de una investigación contra el patrono por violaciones a las disposiciones de esta ley.

Remedios bajo la Ley de Igualdad Salarial de PR

- Salarios dejados de recibir
 - Más suma igual como penalidad
- Costas, gastos y honorarios de abogado
- Daños dobles (penalidad exenta)
- No perjudicar a tercero reduciendo sus salarios
- *Set-off* de remedios bajo otras leyes (no doble – dipping)



Remedios bajo la Ley de Igualdad Salarial de PR

NO Aplicaría la Penalidad

- Si dentro del año antes de presentarse la reclamación
 - Patrono comenzó o completó proceso de autoevaluación sobre sus prácticas de compensación
 - Ha logrado progreso razonable para eliminar diferencias salariales a base de sexo
 - Programa de cubierta razonable y metas claras a corto plazo

Programa de Autoevaluación

Ley de Igualdad Salarial de PR

- Diseñado con detalle y cubierta razonable
- Incluir metas claras a corto plazo
- Tomando en consideración el tamaño y recursos económicos del patrono
- Se excluirá y no será admisible documentos relacionados con el programa de autoevaluación o acciones remediales para probar discrimen salarial por sexo
 - Respecto a eventos antes de completarse autoevaluación
 - Seis meses siguientes a ser completada
 - Dentro del año de completada si elaboró de buena fe y comenzó a ejecutar plan para resolver diferencias salariales por sexo
- Considerar las Guías Uniformes

Aspectos Procesales

Ley de Igualdad Salarial de PR

- Término prescriptivo de 1 año
- Secretario puede demandar a iniciativa propia o a nombre de empleado(s)
- Secretario tiene autoridad para investigar y solicitar data

Aspectos Prácticos

Autoevaluaciones

- **Contar con Protección del Privilegio Abogado – Cliente**
 - Envolver a abogado antes de la autoevaluación, a tiempo y sustantivamente
 - Análisis y ejercicios para detectar y/o remediar riesgos legales
 - Establecer protocolos para apoyar privilegio
 - Identificar comunicaciones y documentos generados como “privilegiados y confidenciales”
 - Id. personas con “need to know”
 - Dar guías sobre protocolos y sugerencias para evitar renuncia al privilegio

Aspectos Prácticos

Autoevaluaciones

- Pasos a Seguir
 1. Identificar empleados comparables
 2. Analizar diferencias salariales
 3. Examinar si las diferencias se basan en factores de negocio relativos al puesto
 4. Hacer los ajustes salariales necesarios

Aspectos Prácticos

Autoevaluaciones

- Auditar Prácticas y Políticas
 1. Practicas para establecer salario al comienzo de empleo
 2. Flexibilizar políticas de confidencialidad para aumentar transparencia
 3. Crear políticas que reduzcan la discreción de gerentes y personas que toman decisiones de compensación
 4. Adiestrar sobre políticas de compensación atadas a EEO

Aspectos Prácticos

Autoevaluaciones

- Auditar Prácticas y Políticas

- 5. Evaluaciones de desempeño – *OFCCP Directive 307*

- Confirmar que los criterios de evaluación están relacionados con el puesto
 - Evaluadores están adiestrados para evaluar y participan en sesiones de calibración
 - Uso de múltiples evaluadores
 - Evaluación por un segundo y más alto nivel de lo ya evaluado
 - Analizar resultados de evaluación por raza, sexo para descartar impacto
 - Proceso de apelación

Guías Uniformes



Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Empleo

- Aprobadas el 10 de agosto de 2017
 - No establecen derechos sustantivos ni procesales
 - No imponen obligaciones
 - Seguir las tampoco exime de responsabilidad por incumplir con leyes antidiscrimen
- Proveen dirección sobre:
 1. Procesos de reclutamiento
 2. Plan de clasificación
 3. Sistema de bonos y compensaciones adicionales
 4. Revisión de manuales y reglamentos

Reclutamiento

- Asegurar que patrono por sí o a traves de terceros no pregunte sobre salario actual o historial del aspirante y no condicione empleo a que el empleado se abstenga de preguntar o discutir salarios
 - Revisar solicitud de empleo
 - Crear aviso sobre la protección que le asiste a empleado
 - Adiestrar a personal para etapa de entrevista y reclutamiento
 - Evaluación anual de proceso de reclutamiento

Planes de Clasificación

- Establecer los requisitos mínimos para cada puesto
- Compensaciones mínimas y máximas de cada puesto
- Leyenda sobre valor añadido de competencias adicionales a los requisitos mínimos que pueden aumentar el salario:
 - Antigüedad o mérito en el empleo
 - Educación, adiestramiento o experiencia relacionados con el trabajo
- Leyenda debe incluir el factor incremental de cada competencia sobre requisitos mínimos para que no sea subjetiva la asignación de compensación
- Hacer el plan disponible a los empleados (anuncio, email)
- Auditoría annual de cumplimiento con el plan y que está compensando a empleados de acuerdo con el mismo

Bonos o Compensaciones Adicionales

- Establecer un sistema enteramente objetivo
- Ejemplos no taxativos:
 - Cantidad de producción, ventas, ganancias o ahorros
 - Calidad de la producción
 - Asistencia a talleres de capacitación o estudios
- Si bonos dependen de la voluntariedad del patrono, no aplican a todos o son negociados, evaluar si empleados de un sexo particular que realizan trabajo comparable se benefician en igual proporción
- Disponible a empleados la distribución

Manuales y Reglamentos

- Eliminar prácticas ilegales
- Añadir protecciones y derechos bajo la Ley 16
 - *Atemperar reglas de conducta a la Ley 16*
- Establecer proceso de reclamaciones internas de igual paga
- Medidas de transparencia

Jurisprudencia



Any Factor Other Than Sex – Historial Salarial



- **Rizo v. Yovino, 887 F. 3d 453 (9th Cir. 2018)**
- “[w]e conclude, unhesitatingly, that “any other factor other than sex” is limited to legitimate, job-related factors such as prospective employee’s experience, educational background, ability, or prior job performance. It is inconceivable that Congress, in an Act the primary purpose of which was to eliminate long-existing “endemic” sex-based wage disparities, would create an exception for basing new hires salaries on those very disparities – disparities that Congress declared are not only related to sex but caused by sex.”
 - Revocado por SCOTUS por muerte de juez (Feb 25, 2019).
- 7mo – salario previo siempre es una factor permitido “other than sex”
- 8vo Circuito – escrutinio cerrado para permitir uso de paga previa
- 10mo & 11mo Circuitos – prohíben uso de únicamente la paga previa para justificar compensación
- 2do Cir. - Permite uso de paga previa pero además tiene que haber razón de negocio bona fide que explique la disparidad

Rizo v. Yovino, 887 F. 3d 453 (9th Cir. 2018)

- Aileen Rizo fue contratada por la Oficina de Educación del Condado de Fresno.
- En su puesto anterior, Rizo ganaba un salario anual de \$ 50,630.
- El sistema de compensación de Fresno consiste en 10 niveles escalonados de salario, mientras que cada nivel tiene 10 escalas.
- Durante un almuerzo con colegas, Rizo se enteró de que sus colegas masculinos contratados después que ella ganaban más.
- Rizo presentó una queja interna.
- Rizo demandó a Jim Yovino en su calidad oficial como Superintendente, en la cual alegó una violación a la Ley de Igualdad de Pago.
- El Condado de Fresno utilizó como defensa para justificar discrepancia salarial:
 1. Salario anterior
 2. “Factor other tan sex”



Cont. Rizo v. Yovino



- El tribunal de distrito se negó a dictar sentencia sumaria a favor de Fresno.
- Apelación interlocutoria.
- El Noveno Circuito sostuvo: “[w]e conclude, unhesitatingly, that “any other factor other than sex” is limited to legitimate, job-related factors such as prospective employee’s experience, educational background, ability, or prior job performance. It is inconceivable that Congress, in an Act the primary purpose of which was to eliminate long-existing “endemic” sex-based wage disparities, would create an exception for basing new hires salaries on those very disparities – disparities that Congress declared are not only related to sex but caused by sex.”

Bowen v. Manheim Remarketing, 882 F. 3d 1358 (2018)

- Qunesha Bowen fué contratada por Manheim como detallista de automóviles.
- Promoción a gerente de arbitraje por gerente general.
- Salario inicial \$32,000.
- Salario inicial de predecesor masculino \$46, 350.
- Bowen se entera de la disparidad salarial y demanda a Manheim por la Ley de Igualdad Salarial.



	Bowen	Puesto de Gerente de Arbitraje
2007	\$37,001.60	\$49,400
2008	\$41,000	\$52,900
2010	\$46,075.63	\$55,500
2011	\$46,075.63	\$56,500

Cont. Bowen v. Manheim

- Gerente de HR llevó acabo varias encuestas a través de los años.
- Resultados de las encuestas:
 1. Las empleadas eran tratadas de manera diferente a los empleados masculinos.
 2. A las empleadas se les negaban puestos particulares.
 3. Existía un sistema de "buen chico" (*Good boy*).
 4. Mainheim estaba excluyendo a las mujeres de ciertos puestos.
 5. A las empleadas se les pagaba similarmente, pero esta era "miles de dólares menos que la paga de los hombres por los mismos trabajos."



Cont. Bowen v. Maihem

- El Circuito determinó que los gerentes generales “fueron influenciados por el sesgo de género”.
 - “No contrataría a mujer como asistente, Manheim sería el hazmerreír de la comunidad.”
 - “Nunca permitiría que una mujer trabajara como mecánico.”
 - “¿Dónde está esa pequeña niña negra que trabajaba aquí la semana pasada?”
 - “¿Porqué no podemos pagar una multa?”

Irby v. Bittick, 44 F.3d 949 (11th Circuit 1995)

- Barbara Irby fué contratada por el Departamento del Alguacil del Condado de Monroe
- La única mujer de seis investigadores.
- A dos investigadores masculinos le pagaban más que a ella
- Irby demanda por disparidad salarial bajo la Ley de Igualdad Salarial.
- Corte de distrito dictó sentencia sumaria a favor del Departamento.
- Irby apeló.



Cont. Irby v. Bittick

- El Circuito resolvió que:
 1. “Any factor other than sex” es una excepción general a la aplicación de la Ley de Igualdad Salarial en el caso de disparidad.
 2. El departamento del alguacil del condado no podía defender a los diputados que pagaban más que a las mujeres diputadas simplemente por el cronograma de pagos del empleador anterior de los diputados.
 3. Aunque el salario anterior por sí solo no puede justificar la disparidad salarial en virtud de la Ley de Igualdad Salarial, el demandado puede presentar con éxito la defensa afirmativa si demuestra que se basó en el salario anterior y la experiencia en la fijación del salario del nuevo empleado.
 4. Si bien el patrono no puede superar la carga de la prueba en la defensa afirmativa descansando solo en el pago previo, no hay prohibición de utilizar el pago previo como parte de un motivo mixto.

EQUAL PAY

**BEST
PRACTICES**



Mejores Prácticas para Remediar

- Actualizar políticas de empleo
 - Atemporar a principios de igualdad salarial y la ley
 - Atemporar reglas de conducta a la Ley 16
- Descripción de puestos
- Atienda reclamos internos, tenga procedimientos establecidos y úselos

Mejores Prácticas para Remediar

- Establezca plan y política compensación
 - Cree niveles
 - Determine mínimos y maximos para cada nivel
 - Defina criterios para ubicar dentro de nivel
- Cuente con un sistema de evaluaciones para basar compensación y beneficios
- Lleve a cabo su autoevaluación

Mejores Prácticas para Remediar

- Envolver varios miembros de la gerencia y a finanzas o personal encargado de compensación en la decisiones salariales
- Analizar paga a puestos comparables y pares cuando contrata a alguien nuevo
 - Pague igual que a sus pares cuando las cualificaciones son las mismas
- Documentar decisiones salariales
- Atribuya compensación por puesto no por nombre
- Realice su auditoría interna



Encaminados Hacia la Igualdad Salarial



Delta's program is intended to help close the gender gap in aviation

Delta had reason to celebrate after another successful International Girls in Aviation Day success. This is the fifth time their WING (Women Inspiring our Next Generation) flight took off carrying 120 girls and an all-female crew to show the younger generation that a career in aviation is possible.



Iniciativas para reducir brecha salarial

- La Escuela de Aeronáutica de la Universidad Interamericana de Puerto Rico invitó al *Girls in Aviation Day* a celebrarse por primera vez en Puerto Rico con el propósito de presentarles a niñas y jóvenes de entre 8 y 17 años, las oportunidades disponibles de carreras en el campo de la aviación.
- La NASA se está preparando para la primera caminata espacial totalmente femenina, con las astronautas Christina Koch y Jessica Meir el 21 de octubre de 2019.
- Decenas de personas, entre ellas actores y activistas humanitarios, marcharon el 4 de marzo de 2018 por el centro de Londres en favor de los derechos de la mujer y la igualdad de salarios.
- En el 2016, casi 30 empresas, entre ellas los gigantes tecnológicos Apple, Microsoft y Facebook, se comprometieron a pagar lo mismo a sus empleados que a sus empleadas al sumarse a la iniciativa lanzada en junio de ese año por entonces presidente, Barack Obama, para promover la igualdad salarial en el país.
- Delta recientemente celebró su quinto *International Girls in Aviation Day*, con un vuelo completamente lleno. En este iban 120 niñas y una tripulación de vuelo completamente femenina para mostrarle a la nueva generación que una carrera en aviación si es posible.



Katherine González-Valentín has over 20 years of experience as an employment law and litigation attorney and speaker representing companies and training management and professionals. She is a Capital Partner and Director of the Labor & Employment Department in Ferraiuoli LLC and former Chair of Litigation and the Firm Affairs Committee. She has been recognized among *The Best Lawyers in Puerto Rico* for her work in Labor and Employment Law and Litigation and ranked by *Chambers & Partners* as a top employment attorney.

Katherine advises employers and their management team on legal aspects concerning employment relationships and human resources management and represents them in labor claims before different state and federal forums, in and outside Puerto Rico. Her experience goes beyond the local arena, as she represents companies in cases and with operations in the continental United States and works with international companies. She also handles litigation relating to the health insurance industry and Medicare. Katherine worked in two other top Puerto Rico law firms as an employment law attorney and was an Assistant U.S. Attorney in the Civil Division of the U.S. Attorney's Office in Puerto Rico, where she represented the United States and federal agencies in employment discrimination and other civil litigation before the U.S. District Court for the District of Puerto Rico.

Early in her career, Katherine started lecturing on employment law topics and civil practice and has been a speaker in forums in Puerto Rico and the United States on discrimination, retaliation, harassment, workforce diversity and inclusion, leaves of absence, employment policies, internal investigations, privacy, social media, technology and information systems in the workplace, to name a few. She served as a Director on the board of the Federal Bar Association at the national level, FBA legal counsel, the board of the Association of Labor Relations Professionals and the advisory board of Women Who Lead, among other similar roles.