

SENADO DE PUERTO RICO**P. del S. 531**

8 de mayo de 2017

Presentado por los señores *Rivera Schatz; Seilhamer Rodríguez; Ríos Santiago; Martínez Santiago; Berdiel Rivera; Correa Rivera; Cruz Santiago*; la señora *Laboy Alvarado*; los señores *Laureano Correa; Muñiz Cortés; Nazario Quiñones; Neumann Zayas*; las señoras *Nolasco Santiago; Padilla Alvelo; Peña Ramírez*; los señores *Pérez Rosa; Rodríguez Mateo; Romero Lugo; Roque Gracia*; las señoras *Vázquez Nieves y Venegas Brown*

*Referido a las Comisiones de: Gobierno;
y de Asuntos de la Mujer*

LEY

Para enmendar los Artículos 42 y 69 del Plan de Reorganización Núm. 3 - 2011, según enmendado, conocido como el Plan de Reorganización de la Administración de Servicios Generales de 2011, a fin de requerir como requisito para ingresar en el Registro Único de Licitadores, que el licitador provea evidencia y presente una certificación a los efectos de tener una política laboral de equidad salarial por razón de sexo, y tener o haber iniciado un proceso de autoevaluación sobre sus prácticas de compensación mediante el cual haya logrado un progreso razonable para eliminar las diferencias salariales a base de sexo; disponer penalidades; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presencia de la mujer en el ámbito laboral es un hecho irrefutable que pone de manifiesto su importancia para el desarrollo económico de Puerto Rico. Sin embargo, en pleno siglo XXI encontramos en Puerto Rico condiciones injustas para la mujer en el ámbito laboral. Sin duda, el seguimiento y cumplimiento de políticas públicas a favor de la mujer contribuirá al desarrollo de una sociedad justa y equitativa en la que éstas tengan acceso a mejores condiciones de trabajo y reales oportunidades de progreso. Atender con responsabilidad y firmeza los problemas de desigualdad que sufren tantas mujeres puertorriqueñas, redundará en adelantar un ambiente de justicia social que mejore la calidad de vida de todas nuestras mujeres y de nuestra sociedad en general.

Uno de los mayores retos que afrontan las féminas día a día es lograr tener un trabajo digno en el cual se les trate igual que a los hombres en términos salariales cuando realizan trabajo comparable. Es decir, cuando llevan a cabo labores y tareas que requieren las mismas habilidades, responsabilidades y esfuerzo bajo condiciones similares. La realidad es que, aunque ha habido avances en esa lucha que busca sanear la disparidad salarial entre el hombre y la mujer, todavía queda un largo trecho que recorrer. Durante los últimos cincuenta (50) años, dicha brecha se ha ido reduciendo en términos generales, pero no ha sido suficiente para hacerle justicia a las mujeres trabajadoras. Aquellas jurisdicciones con legislación enérgica dirigida a erradicar dichos discrímenes salariales demuestran patrones significativos en la reducción de la brecha salarial. Con ello puede plantearse razonablemente que una legislación efectiva que requiera igual paga por igual trabajo es conducente a erradicar el discrimen salarial por razón de sexo.

Ciertamente, nuestro Ordenamiento Jurídico establece prohibiciones contra el discrimen por razón de sexo tanto en el ámbito privado como en el público. Al aprobarse la Constitución de Puerto Rico en el año 1952, se dispuso en su Artículo II, Sección 16, entre otros extremos, el derecho de todo trabajador a recibir igual paga por igual trabajo. Del Informe de la Comisión Permanente de la Carta de Derechos de la Asamblea Constituyente se desprende que el objetivo y significado de dicha disposición constitucional fue proscribir el discrimen contra las mujeres en su compensación. De ello se desprende que la expresión general en la Constitución se debe enmarcar de manera más concreta, a saber:

“El principio de igual paga por igual trabajo interesa evitar discrímenes de una parte e irritaciones de otra, producidas cuando la compensación diferente carece de justificación frente a la igualdad de la labor rendida. Esta reclamación de justicia obrera ha surgido a menudo al considerarse la compensación de mujeres a quienes con frecuencia se les paga menos, aunque de hecho hagan lo mismo o más que el hombre. El principio de igual paga por igual trabajo debe entenderse en su contexto histórico sin atribuírsele consecuencias extrañas a su propósito, a base de un literalismo desnaturalizador. No supone, por ejemplo, imposibilitar constitucionalmente los aumentos automáticos por años de servicio, o las vacaciones con sueldo a mujeres en época de gravidez y lactancia, o las bonificaciones especiales en consideración al número de dependientes o el pago sobre el mínimo por trabajo superior o por mayor producción, etc.”

4 Diario de Sesiones de la Convención Constituyente 2574 (1951).

Asimismo, el Artículo II, Sección 1 de la Constitución establece que “[l]a dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.” Posterior a ese mandato constitucional se aprobó la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, para prohibir el discrimen en el empleo por diversas razones, y aunque en un inicio no contemplaba una prohibición de discrimen por razón de sexo, fue enmendada por la Ley Núm. 50 de 30 de mayo de 1972, para establecer dicha prohibición. Dicha Ley vino a llenar un vacío constitucional, al extender su aplicación a patronos del sector privado.

Más tarde se aprobó la Ley 69 de 6 de julio de 1985 con la intención principal de garantizar la igualdad del Derecho a Empleo de la mujer. Si bien esa pieza legislativa detalló con mayor especificidad las prácticas ilegales discriminatorias proscritas en el contexto del sexo, atendió de forma genérica el discrimen salarial entre hombre y mujer, pero sin unos parámetros adecuados que permitieran evaluar e identificar adecuadamente la conducta discriminatoria. Ante esa realidad, y ante el fiel compromiso de esta Administración de lograr igual paga por igual trabajo, el 8 de marzo de 2017 se promulgó la Ley 16-2017 conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico” con el propósito de erradicar el discrimen salarial por razón de sexo y ofrecer guías más precisas para determinar si las diferencias salariales realmente constituyen una violación de ley. Ello con el objetivo de asegurar la igualdad salarial entre las personas de sexos distintos cuando realicen igual trabajo.

Sin embargo, nuestro esfuerzo no se detiene ahí. Conscientes de que existe una brecha salarial entre el hombre y la mujer que realizan trabajo comparable, quedarse cruzado de brazos no es una opción para disipar esa diferencia. El Plan para Puerto Rico en su página 175 propone promover y velar por que se creen las condiciones que faciliten la integración de la mujer en el campo laboral. Desde el primer día de nuestra Administración hemos demostrado nuestro compromiso inquebrantable con hacer valer esa política pública. A este esfuerzo se ha unido la Primera Dama de Puerto Rico, Beatriz Isabel Rosselló, quien, a través de la Oficina de la Primera Dama, ha marcado la pauta y luchado con vehemencia y ahínco por procurar el empoderamiento e igualdad de la mujer puertorriqueña.

Aparte de la Ley 16-2017 mencionada, el 2 de enero de 2017 se promulgó la Orden Ejecutiva OE-2017-006 del Gobernador de Puerto Rico, Hon. Ricardo A. Rosselló Nevares, para implementar la Política Pública Uniforme del Gobierno de Puerto Rico para garantizar igual

paga por igual trabajo. A su vez, el 19 de enero de 2017 se promulgó la Orden Ejecutiva OE-2017-013 para crear el Concilio de Mujeres como cuerpo asesor y auxiliar del Gobernador, y de apoyo a las gestiones de administración pública dirigidas a alcanzar el desarrollo pleno de la mujer en nuestra sociedad. El Concilio tiene a su cargo la responsabilidad de promover la participación equitativa de la mujer en el servicio público, la empresa privada y el sector comunitario, así como velar por el cumplimiento de las políticas públicas y legislación protectora de la mujer.

En Estados Unidos también ha habido avances en la lucha por la igualdad laboral entre el hombre y la mujer. Precisamente, con el propósito de impartir más vigor a la legislación dirigida a implantar una política pública de eliminar la diferencia salarial por razón de sexo por igual trabajo, recientemente varios estados han promulgado leyes que refuerzan el mandato del *Equal Pay Act*. Entre dichos estados se encuentran California, Connecticut, Nueva York, Maryland, Oregon, Delaware y el más reciente, Massachusetts. En esa línea, el 29 de enero de 2009 el Presidente de los Estados Unidos firmó la Ley Federal que se conoce como el “Lilly Ledbetter Fair Pay Act”, la cual enmendó varios estatutos federales, entre ellos el Título VII de Derechos Civiles de 1964, a los fines de dejar claro que cuando un patrono fija una compensación discriminatoria al compensar a un empleado, para efectos de establecer cuándo surge el derecho del empleado a reclamar indemnización, se considerará que el pago discriminatorio ocurre cada vez que el patrono paga la compensación.¹

Precisamente el Gobierno de Puerto Rico, inspirado en dicha Ley federal, aprobó la Ley 11-2009 estableciendo como política pública del Gobierno de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipios tienen que preparar programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres, consistentes con el “Lilly Ledbetter Fair Pay Act”. Además, se ordenó al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de la Procuradora de la Mujer, a preparar programas

¹ Por casi dos décadas, la Sra. Lilly Ledbetter trabajó como supervisora en una empresa. Justo antes de retirarse, la señora Ledbetter se enteró que por todos esos años, su patrono le había pagado menos que a sus compañeros varones, a pesar que había realizado las mismas labores. Por ello, la señora Ledbetter demandó bajo los estatutos federales, reclamando igual paga por igual trabajo. Un jurado le dio la razón. Sin embargo, basándose en interpretaciones técnicas del estatuto, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos decidió que para que la demanda prosperara, la señora Ledbetter debió haber demandado cuando se le hizo el primer pago discriminatorio. Esa determinación judicial puso en el mapa el discrimen sistemático al que las mujeres son sometidas en la fuerza laboral. Para dejar sin efecto la interpretación del Tribunal, el 29 de enero de 2009, el Presidente de los Estados Unidos firmó la Ley Federal que se conoce como el “Lilly Ledbetter Fair Pay Act” a los fines de dejar claro que las disposiciones por discrimen por género, en la compensación son de aplicación a cada uno de los pagos de nómina y de facilitar la presentación de querellas y pleitos por discrimen.

que fomenten la participación de entidades privadas, para la preparación de programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres.

Sobre la importancia de la inclusión de la mujer en la fuerza laboral, la pasada Secretaria de Estado de los Estados Unidos, Hillary Clinton, en un discurso en el “Women and the Economy Summit” (WES) en San Francisco en el 2011, recalcó que para poder lograr la expansión económica que buscan las naciones, “necesitamos desbloquear una fuente vital de crecimiento que puede impulsar nuestras economías en las próximas décadas”. Esta fuente vital a la que se refería la Secretaria Clinton, es la mujer. Clinton añadió que “con los modelos económicos actuales, no podemos permitirnos perpetuar las barreras que actualmente enfrentan las mujeres en la fuerza laboral”. Clinton hizo claro que se necesita un cambio de paradigma en cuanto a cómo los gobiernos hacen cumplir sus leyes, cómo las empresas operan, y cómo los individuos hacen decisiones en el mercado para lograr la igualdad.

Por su parte, el Fondo Monetario Internacional reportó que, a pesar del progreso de las últimas décadas, los mercados de trabajo aún están divididos por sexo y el avance hacia la igualdad se ve cada día más lento. Por ejemplo, según la Organización Internacional del Trabajo, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sigue siendo desigual con respecto a la participación de los hombres. Se estima que el 72.2% de los hombres tienen empleo a nivel global, en contraste con el 47.1% de las mujeres.

En Puerto Rico, las estadísticas estiman que en el 2015 la tasa de participación de mujeres en el mercado de trabajos se ubicaba en 32% en comparación con el 49% de los hombres. Además, la mujer representa el 42% de la fuerza trabajadora de Puerto Rico. Por ende, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en Puerto Rico es significativamente menor que a nivel mundial y todavía está 8% por debajo de alcanzar la representación igualitaria con el hombre de la fuerza trabajadora de Puerto Rico.

Actualmente las estadísticas del censo del 2015 concluyen que el 52% de la población de la Isla está compuesta por mujeres, y que las mujeres tienen tasas de graduación de universidad y programas doctorales más altas que las de los hombres; 21% de las mujeres tienen bachillerato y 5.7% tienen un doctorado mientras que solo 14% de los hombres tienen su bachillerato y 3.4% de los hombres tienen un doctorado. Sin embargo, mientras más escolaridad tienen las mujeres, más se amplifica la brecha salarial entre éstas y los hombres. Investigaciones periódicas han reportado que, en el 2014, las mujeres con grados profesionales o estudios graduados ganaban

25% menos que los hombres con las mismas credenciales, y que estos patrones se ven reproducidos en todos los grupos de menor o mayor escolaridad.

Ante esta realidad, esta Asamblea Legislativa tiene la responsabilidad y el deber de hacer más, ya que nos encontramos en una posición única de poder regular los procesos necesarios para que las empresas puertorriqueñas progresen en los temas de equidad y desarrollo de la mujer.

Es por eso, que mediante esta Ley se establece como requisito para ingresar en el Registro Único de Licitadores, que todo licitador (empresas, patrones, corporaciones o personas) que quiera contratar con el Gobierno, haya implementado prácticas para erradicar el discrimen salarial por razón de sexo. A esos efectos, el licitador deberá proveer evidencia y certificar que tiene una política laboral de equidad salarial por razón de sexo y que culminó o ha iniciado un proceso de autoevaluación sobre sus prácticas de compensación, mediante el cual ha logrado un progreso razonable para eliminar las diferencias salariales a base de sexo entre personas que realizan trabajo comparable. De esta forma, le exigiremos al sector privado que interese involucrarse contractualmente con el Gobierno de Puerto Rico, que cuente con una política pragmática de igualdad salarial entre el hombre y la mujer. Estas acciones son un peldaño adicional en nuestro esfuerzo por colocar a la mujer en igualdad de condiciones que al hombre en términos laborales. Esta medida, va a tono con la política pública establecida en la Ley 16-2017.

En momentos que la situación económica y fiscal de Puerto Rico se encuentra en niveles críticos, es crucial impulsar iniciativas que promuevan el desarrollo económico y sostenibilidad financiera. Las Naciones Unidas en sus 17 metas para promover el desarrollo sostenible de los países y las empresas, identifica la quinta medida como la equidad de sexo. Por tanto, el Gobierno y las empresas privadas tienen que fortalecer su compromiso con el desarrollo de las mujeres puertorriqueñas para que puedan alcanzar su máximo potencial.

Nuestro compromiso con la mujer es inexorable y nada nos detendrá en la búsqueda de la igualdad salarial por razón de sexo. Al final, el beneficio social resultante de una política pública que tome a la mujer en serio y le haga justicia salarial, redundará en el bienestar general de todos los puertorriqueños.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.- Se enmienda el Artículo 42 del Plan de Reorganización Núm. 3 - 2011,
2 según enmendado, conocido como el Plan de Reorganización de la Administración de
3 Servicios Generales de 2011, para que lea como sigue:

4 “Artículo 42.-Obligaciones generales del Administrador con relación al Registro
5 Único de Licitadores.

6 El Administrador está obligado a:

7 a) evaluar, bajo criterios objetivos, a ser establecidos mediante reglamento, a
8 todo licitador que pretenda vincularse contractualmente con el Gobierno de Puerto Rico
9 mediante constancia en el registro, a los efectos de asegurarse de que la Rama Ejecutiva,
10 las corporaciones públicas y los municipios del Gobierno de Puerto Rico solamente
11 contraten **[con personas naturales o jurídicas de probada solvencia moral y
12 económica y que no haya sido convicta o se haya declarado culpable en el foro
13 estatal o federal, o en cualquier otra jurisdicción de los Estados Unidos de América,
14 de aquellos delitos constitutivos de fraude, malversación o apropiación ilegal de
15 fondos públicos enumerados en el Artículo 3 de la Ley 458-2000, según enmendada.]**
16 *con personas naturales o jurídicas que: 1) sean de probada solvencia moral y
17 económica; 2) no hayan sido convictas o se hayan declarado culpable en el foro estatal o
18 federal, o en cualquier otra jurisdicción de los Estados Unidos de América, de aquellos
19 delitos constitutivos de fraude, malversación o apropiación ilegal de fondos públicos
20 enumerados en el Artículo 3 de la Ley 458-2000, según enmendada; 3) provean evidencia
21 y certifiquen tener una política laboral de equidad salarial por razón de sexo entre
22 personas que realizan trabajo comparable, y haber culminado o iniciado un proceso de
23 autoevaluación sobre sus prácticas de compensación mediante el cual hayan logrado un*

1 *progreso razonable para eliminar las diferencias salariales a base de sexo en trabajos*
2 *comparables. A estos efectos, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos*
3 *Humanos preparará y distribuirá las guías uniformes por las cuales se registrarán los*
4 *programas de autoevaluación que se diseñen por el patrono licitador, o un tercero. Los*
5 *programas de autoevaluación serán diseñados de forma tal que contengan un detalle y*
6 *cubierta razonable y exponga metas claras a corto plazo, tomando en consideración el*
7 *tamaño y recursos económicos del patrono licitador.*

8 *Se entenderá por trabajo comparable, aquel que sea similar en el sentido de que*
9 *requiere sustancialmente similar funciones, esfuerzo, habilidad y responsabilidad y que es*
10 *realizado bajo condiciones similares. El título o descripción del trabajo, por sí solo, no*
11 *será lo determinante para establecer que un trabajo es comparable.*

12 *...”*

13 Sección 2.- Se enmienda el Artículo 69 del Plan de Reorganización Núm. 3 - 2011,
14 según enmendado, conocido como el Plan de Reorganización de la Administración de
15 Servicios Generales de 2011, para que lea como sigue:

16 “Artículo 69.- Penalidades.

17 Toda persona que infrinja cualquiera de las disposiciones de este Plan, o de los
18 reglamentos emitidos en virtud de éste, incurrirá en delito menos grave y, fuere convicta, será
19 sentenciada con multa no menor de mil (1,000) dólares ni mayor de cinco mil (5,000) dólares,
20 además de cualesquiera otras que por disposición de leyes o reglamentos sean aplicables.
21 *Disponiéndose que toda persona que infrinja las disposiciones comprendidas en el Artículo*
22 *42 de este Plan, incurrirá en delito menos grave y, fuere convicta, además de la imposición*
23 *de la pena de multa mencionada y cualesquiera otras que por disposición de leyes o*
24 *reglamentos sean aplicables, se le excluirá del Registro por el periodo de un (1) año.”*

1 Sección 3. – Separabilidad.

2 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición,
3 sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera anulada o
4 declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará,
5 perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará
6 limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición,
7 sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de la misma que así hubiere
8 sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia
9 de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración palabra, letra, artículo, disposición,
10 sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada
11 o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no
12 afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o
13 circunstancias en que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de
14 esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación
15 de esta ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique
16 o declare inconstitucional alguna de sus partes, o aunque se deje sin efecto, invalide o declare
17 inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancia. La Asamblea Legislativa
18 hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de separabilidad que el Tribunal
19 pueda hacer.

20 Sección 4. – Vigencia de la Ley.

21 Con el propósito de permitirles a los potenciales contratistas o licitadores que tengan
22 la oportunidad de establecer una política laboral de equidad salarial por razón de sexo, y
23 haber culminado o iniciado un proceso de autoevaluación sobre sus prácticas de
24 compensación mediante el cual hayan logrado un progreso razonable para eliminar las

- 1 diferencias salariales a base de sexo, la vigencia de esta Ley comenzará a regir a partir del
- 2 año de su aprobación.