

GOBIERNO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

1^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. C. del S. 47

23 de marzo de 2021

Presentado por los señores *Rivera Schatz, Ríos Santiago*; la señora *Jiménez Santoni*; el señor *Matías Rosario*; la señora *Morán Trinidad*; el señor *Neumann Zayas*; las señoras *Padilla Alvelo, Riquelme Cabrera, Soto Tolentino*; y el señor *Villafañe Ramos*

Referido a las Comisiones de Gobierno; y de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

LEY

Para ordenar al Gobierno de Puerto Rico que realice un abarcador estudio sobre la aplicación de la Ley 16-2017, conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, en aras de medir la efectividad de la Ley y evaluar la necesidad de mayores controles o enmiendas a la Ley. El referido estudio será encomendado al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) y el Departamento de la Familia. Se debe contar con la participación de la Rama Judicial y en representación del sector privado con la Cámara de Comercio y la Sociedad para la Gerencia de los Recursos Humanos; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución de Puerto Rico, en su Artículo II, Sección Primera, 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. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.”

Sin embargo, la vida de la mujer puertorriqueña se ha caracterizado por ser una llena de retos y desafíos para lograr un lugar justo en nuestra sociedad. Por años se ha

luchado por los derechos de las mujeres y lograr equidad. Aun cuando ha sido nuestra política pública, la de concienciar sobre la igualdad en el empleo e igual paga por igual trabajo en las agencias del gobierno y el sector privado, todavía existe inequidad contra la mujer en el ámbito laboral.

Precisamente, con el fin de atender con responsabilidad y firmeza los problemas de desigualdad que sufren tantas mujeres puertorriqueñas, el 8 de marzo de 2017 se aprobó la Ley 16-2017, conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”. Mediante la misma se buscaba que ningún patrono discriminara 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. Dicha Ley define claramente los contornos bajo los cuales se puede llevar a cabo una conducta de discrimen salarial por razón de sexo por parte de un patrono contra un empleado. Asimismo, les brinda a los patronos la oportunidad de establecer procesos de autoevaluación detallados y razonables sobre sus prácticas de compensación para que pongan en ejecución acciones remediales contra la inequidad salarial.

Con el propósito de medir la efectividad de esta Ley, se ordenó al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a confeccionar un estudio estadístico sobre la inequidad salarial por razón de sexo cada tres (3) años. También se le ordenó, en coordinación con la Procuradora de la Mujer, darle publicidad a las disposiciones de la Ley con el fin de que los patronos comiencen, cuanto antes, a establecer programas de autoevaluación y a establecer acciones remediales contra el discrimen salarial por razón de sexo. De igual manera, se facultó al Secretario, o su representante, a recibir quejas, planteamientos o querrelas de personas que aleguen violaciones a esta Ley, así como comenzar motu proprio, todas las investigaciones, inspecciones y acciones que considere necesarias para determinar si un patrono ha incumplido o dejado de cumplir con las disposiciones de la Ley 16-2017 con el propósito de hacerlas cumplir. Se dispuso que la información que se recopilara fuera confidencial salvo para procurar un remedio legal al amparo de

la Ley. Además, se dispuso que la Procuradora deberá referir al Secretario todas las querellas que reciba en su Oficina que se relacionen a violaciones a las disposiciones de esta Ley, para que éste las atienda, encause, trabaje y obtenga una adjudicación final de las mismas, de conformidad con las facultades que se le reconocen en la referida Ley.

Asimismo, la Ley ordena que el Secretario del Departamento del Trabajo radique un informe estadístico anual ante la Asamblea Legislativa sobre las querellas presentadas y adjudicadas. Surge de los informes radicados que en el año 2018 no se radicaron querellas al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 16-2017, en el año 2019 se radicó una querella y en el año 2020 se radicaron dos querellas.

Contamos con legislación vigente y hemos adoptado la política pública de concienciar sobre la igualdad en el empleo e igual paga por igual trabajo en las agencias del gobierno y el sector privado, sin embargo, es necesaria la ejecución, fiscalización y seguimiento de esas medidas para lograr equidad salarial. Aunque con la aprobación de la Ley 16-2017 se realizaron avances por la equidad salarial, no ha sido suficiente y es vital tomar acciones contundentes dirigidas a alcanzarla.

Por todo lo anterior, esta Administración considera de vital importancia examinar la efectividad de la Ley 16-2017 y que se realice un estudio abarcador para atender la situación de la mujer puertorriqueña y la equidad salarial de esta. Para ello, resulta necesario, que las entidades a las que se les ordena realizar el estudio coordinen e investiguen el cumplimiento o incumplimiento con las disposiciones de la Ley 16-2017, el establecimiento por parte de los patronos del sector público y privado de programas de autoevaluación y acciones remediales contra el discrimen salarial por razón de sexo, las querellas que se hayan sometido. Asimismo, deberán recopilar la información necesaria para poder comparar los salarios recibidos por las mujeres en comparación con el de los hombres por igual trabajo en las agencias del gobierno y el sector privado.

RESUELVESE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL PUERTO RICO:

1 Sección 1.- Se ordena al Gobierno de Puerto Rico que realice un abarcador
2 estudio sobre la aplicación de la Ley 16-2017, conocida como “Ley de Igualdad Salarial
3 de Puerto Rico”, en aras de medir la efectividad de la Ley y evaluar la necesidad de
4 mayores controles o enmiendas a la Ley.

5 El referido estudio será encomendado al Departamento del Trabajo y Recursos
6 Humanos, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, la Oficina de Administración y
7 Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH), el
8 Departamento de la Familia. Se debe contar con la participación de la Rama Judicial y
9 en representación del Sector Privado con la Cámara de Comercio y la Sociedad para la
10 Gerencia de los Recursos Humanos, Capítulo de Puerto Rico.

11 Sección 2.- El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos coordinará con el
12 grupo designado las reuniones que sean necesarias para completar el estudio ordenado.

13 Sección 3.-Entre las facultades y funciones dl grupo designado para realizar el
14 estudio se encuentran las siguientes:

15 a. Evaluar y analizar las disposiciones de la Ley 16-2017 y hacer
16 recomendaciones para mejorarla y asegurar su implementación;

17 b. Coordinar e investigar el cumplimiento o incumplimiento con las
18 disposiciones de la Ley 16-2017;

19 c. Investigar el establecimiento por parte de los patronos del sector público y
20 privado de programas de autoevaluación y acciones remediales contra el discrimen
21 salarial por razón de sexo;

1 d. Recopilar la información necesaria para poder comparar los salarios recibidos
2 por las mujeres en comparación con el de los hombres por igual trabajo en las agencias
3 del Gobierno y el sector privado;

4 e. Proveer mecanismos para establecer estadísticas confiables sobre la equidad
5 salarial e investigar y realizar un diagnóstico sobre las querellas que se hayan sometido
6 en virtud de la Ley 16-2017;

7 f. Emitir recomendaciones sobre posible legislación y medidas reglamentarias
8 que garanticen el cumplimiento de la Ley;

9 g. Establecer recomendaciones para el sector privado que sobre la equidad
10 salarial;

11 h. Crear los subgrupos que estime necesarios para asegurar el monitoreo de
12 estadísticas, el establecimiento de política pública, el desarrollo de campañas educativas
13 y mediáticas, y la creación de alianzas entre el sector público y privado;

14 i. Cualquier otra acción e iniciativa que el grupo entienda necesaria para cumplir
15 con los objetivos de esta Resolución Conjunta.

16 j. Como parte del Estudio, deberán coordinar e investigar el cumplimiento o
17 incumplimiento con las disposiciones de la Ley 16-2017, el establecimiento por parte de
18 los patronos del sector público y privado de programas de autoevaluación y acciones
19 remediales contra el discrimen salarial por razón de sexo, las querellas que se hayan
20 sometido. También, deberán recopilar la información necesaria para poder comparar
21 los salarios recibidos por las mujeres en comparación con el de los hombres por igual
22 trabajo en las agencias del gobierno y el sector privado.

1 Sección 4.- Los servicios rendidos para la consecución de lo dispuesto en esta
2 Resolución Conjunta serán ad honorem. Sin embargo, se ordena a las entidades que
3 identifiquen los recursos necesarios para cumplir con los objetivos de esta Resolución.

4 Sección 5.- El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y el grupo
5 designado, remitirá al Gobernador y a la Asamblea Legislativa en un término no mayor
6 de ciento ochenta (180) días, el estudio ordenado en las Secciones 1 y 2 de esta
7 Resolución Conjunta.

8 Sección 6.- Copia de esta Resolución Conjunta le será referida a los Secretarios
9 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y del Departamento de la Familia;
10 la Procuradora de las Mujeres, la Directora de la Oficina de Administración y
11 Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH), y la
12 Jueza Presidenta y el Director de la Oficina de la Administración de los Tribunales, y a
13 los Presidentes de la Cámara de Comercio y la Sociedad para la Gerencia de los
14 Recursos Humanos, Capítulo de Puerto Rico, para su conocimiento y acción
15 correspondiente. También será enviada a los medios de comunicación masiva en Puerto
16 Rico, para asegurar su más amplia difusión para el conocimiento general de nuestra
17 población.

18 Sección 7.- Esta Resolución Conjunta comenzará a regir inmediatamente después
19 de su aprobación.