

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

5^{ta.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. C. del S. 375

9 de enero de 2023

Presentado por la senadora *González Arroyo*

Referido a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

RESOLUCIÓN CONJUNTA

Para ordenar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico a que cumpla con lo establecido en el Artículo 7 de la Ley 16-2017, conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, que obliga al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a comenzar un estudio estadístico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres con el propósito de que los resultados sean utilizados como punto de partida para medir el cumplimiento por parte de los patronos con las disposiciones de dicha ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La desigualdad social y económica en nuestra sociedad es un mal que se ha agravado en las últimas décadas, en parte por las medias de austeridad decretadas por la Junta de Control Fiscal impuesta por la *Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act* (PROMESA). Esta brecha social se recrudece en los sectores más desventajados de nuestra sociedad, así como aquellos sectores más vulnerables. En ese sector, las mujeres ocupan uno de los índices mas altos en desigualdad en renglones como ingresos y oportunidades laborales, ello a pesar de que casi el 60% de personas matriculadas en las universidades del país son mujeres. De hecho, el Departamento del Trabajo confirmó en Diálogo de la Universidad de Puerto Rico que “aunque la mujer ocupa más puestos profesionales que los hombres y está mejor preparada académicamente, tiene menos participación en las ocupaciones directivas, ejecutivas y

administrativas". Véase, Adriana de Jesús Salamán, MUJERES: MAYORÍA EDUCADA, PERO LIMITADA EN EL EMPLEO, DIÁLOGO - UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO (2017), [HTTPS://DIALOGO.UPR.EDU/MUJERES-MAYORIA-EDUCADA-PERO-LIMITADA-EN-EL-EMPLEO/#:~:TEXT=AS%C3%AD%20SE%20DESPRENDE%20DE%20LOS,%25%20\(98%2C192\)%20ERAN%20HOMBRES](https://dialogo.upr.edu/mujeres-mayoria-educada-pero-limitada-en-el-empleo/#:~:TEXT=AS%C3%AD%20SE%20DESPRENDE%20DE%20LOS,%25%20(98%2C192)%20ERAN%20HOMBRES) (Último día revisado, 3 de noviembre de 2022). Más aún, para el 2015 las mujeres devengaron un salario semanal mediano de \$285.25 y los hombres de \$290.00, lo que manifiesta una evidente fisura laboral. Véase, Participación de la Mujer en la Fuerza Laboral Promedio Año Natural 2015 (Rev. Censo 2010), Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, publicado en el 2016, [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://www.mercadolaboral.pr.gov/lmi/pdf/Grupo%20Trabajador/2015/PARTICIPACION%20DE%20LA%20MUJER%20EN%20LA%20FUERZA%20LABORAL.pdf](http://www.mercadolaboral.pr.gov/lmi/pdf/Grupo%20Trabajador/2015/PARTICIPACION%20DE%20LA%20MUJER%20EN%20LA%20FUERZA%20LABORAL.pdf) (Último día revisado, 3 de noviembre de 2022)

Según el economista José Caraballo Cueto, –catedrático de la Universidad de Puerto Rico en Cayey–, el 55% de las mujeres y el 50% de los hombres entre los 18 a 24 años están bajo el nivel de pobreza; mientras que de 25 años a 64 años las mujeres llevan la delantera con un 43% bajo los niveles de pobreza en comparación con el 38% de los hombres. En el grupo de adultos mayores de 65 se repite esa misma cifra.

Añade Caraballo Cueto, que para el 2017, para las familias con ambos progenitores solo un 34% de los niños estaba bajo el nivel de pobreza, mientras que con un padre soltero el nivel de pobreza infantil alcanza un 62% pero aumenta a un 77% de niños bajo el nivel de pobreza cuando viven solos con la madre. Cuando la madre o el padre están solos con los hijos, se duplica el costo de la crianza como un todo. Por lo que, no afecta solo a la mujer, sino, a los niños, que la mayoría se quedan con sus madres, cuando sus padres se separan o hasta si no convivían o eran parejas.

En el año 2017, la entonces Asamblea Legislativa consideró meritorio legislar con el fin de erradicar la desigualdad salarial en Puerto Rico. En ese momento, se estableció una clara política pública para erradicar el discrimin salarial contra las mujeres en Puerto Rico. A tales efectos, la Ley 16-2017, estableció como requisito que “El Secretario

radicará un informe estadístico anual ante la Asamblea Legislativa en la Secretaría de la Cámara de Representantes y el Senado sobre las querellas presentadas y adjudicadas el 15 de julio de cada año". Así las cosas, el Artículo 7 de la Ley 16, *supra*, dispone lo siguiente:

Se le ordena al Secretario, dentro de los noventa (90) días desde la aprobación de esta Ley, comenzar un estudio estadístico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres con el propósito de que los resultados sean utilizados como punto de partida para medir, subsiguientemente, el cumplimiento por parte de los patronos con las disposiciones de esta Ley tan pronto entre en vigor. Dicho estudio deberá actualizarse cada tres (3) años por el Secretario como instrumento de medición permanente.

Además, será deber del Secretario, en coordinación con la Procuradora, a partir de la aprobación de esta Ley, darle la publicidad adecuada con el fin de que los patronos que tienen prácticas o sistemas de desigualdad salarial entre personas por razón de sexo, tengan la oportunidad de iniciar procesos de autoevaluación y de acciones remediales previo a la fecha en que entre en vigor esta Ley. Sin embargo, no podrá levantarse como defensa por un patrono en una acción civil en su contra por violación a las disposiciones de esta Ley, alegar que desconocía de la existencia o de las disposiciones de esta Ley ya que el desconocimiento de una ley no exime de su cumplimiento. El Secretario radicará copia del estudio estadístico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres ordenado por este Artículo ante la Asamblea Legislativa en la Secretaría de la Cámara de Representantes y el Senado.

A su vez, el Secretario preparará y distribuirá entre los patronos las guías uniformes por las cuales se registrarán los programas de autoevaluación que se diseñen por el patrono, o un tercero.

Sin embargo, dicho estudio nunca se ha realizado a pesar del mandato expreso de la Ley. Más aún, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, no ha designado un área o una persona encargada de realizar y velar por el cumplimiento de dicha legislación y encaminar la realización del estudio ordenado por la Ley 16, *supra*.

Los derechos de las mujeres en Puerto Rico y en el mundo se han obtenido a través de movimientos sociales, muchas veces en un tránsito cruel provocado por el sistema que se ampara en una sociedad patriarcal permanente. Es por tanto, que esta lucha a favor de la igualdad salarial no puede tomarse livianamente, y no puede ser letra muerta en un papel, tiene que implementarse, ejecutarse, fiscalizarse y corregir las deficiencias que por años hemos sufrido.

Es sumamente lamentable que a varios años de la implementación de la política pública a favor de la erradicación de la desigualdad salarial, no se haya realizado absolutamente nada en esta dirección. Aun cuando los huracanes, los temblores, la pandemia y la crisis social que ha atravesado nuestro País afectan en mayor proporción a las mujeres, especialmente a las madres solteras.

Así las cosas, esta Asamblea Legislativa tiene la obligación de exigir que se cumpla con la política pública establecida en la Ley 16, supra, y que se ponga en vigor dicha legislación cumpliendo con lo ordenado en esta.

RESÚELVASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 Sección 1.- Se ordena al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del
- 2 Estado Libre Asociado de Puerto Rico a que a que cumpla con lo establecido en el
- 3 Artículo 7 de la Ley 16-2017, conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto
- 4 Rico”, que obliga al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a comenzar un
- 5 estudio estadístico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres con el
- 6 propósito de que los resultados sean utilizados como punto de partida para medir el
- 7 cumplimiento por parte de los patronos con las disposiciones de dicha ley.
- 8 Sección 2.- Se ordena al Departamento del Trabajo, una vez completado el
- 9 estudio, a compartir los resultados con el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico y la
- 10 Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

1 Sección 3.-El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos deberá someter un
2 informe al Senado de Puerto Rico y a la Cámara de Representantes, –por conducto
3 de sus respectivas secretarías– en un periodo de noventa (90) días luego de la
4 aprobación de esta Resolución Conjunta, sobre las gestiones realizadas para cumplir
5 con lo ordenado por el Artículo 7 de la Ley 16-2017, conocida como “Ley de Igualdad
6 Salarial de Puerto Rico”.

7 Sección 4.- Esta Resolución Conjunta entrará en vigor inmediatamente después
8 de su aprobación.