

IGUAL PAGA POR IGUAL TRABAJO

GUÍAS UNIFORMES PARA EL
AUTOESTUDIO DE IGUALDAD
SALARIAL EN EL LUGAR
DE EMPLEO



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO

trabajo.pr.gov
787-754-5353

10 de agosto de 2017


**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

**GUÍAS UNIFORMES PARA EL AUTOESTUDIO DE IGUALDAD SALARIAL DE
CONFORMIDAD CON LA LEY NÚM. 16-2017, “LEY DE IGUALDAD SALARIAL DE
PUERTO RICO” Y LA LEY NÚM. 61-2017.**

Índice	Página
INTRODUCCIÓN	1-7
ARTÍCULO I- TÍTULO	8
ARTÍCULO II- BASE LEGAL	8
ARTÍCULO III- PROPÓSITO Y ALCANCE	8
ARTÍCULO IV- DEFINICIONES	9-10
ARTÍCULO V- GUÍAS UNIFORMES	10-14
ARTÍCULO VI- REMEDIOS	15
ARTÍCULO VII- VIGENCIA	15

INTRODUCCIÓN

La Constitución de Puerto Rico establece diáfamanamente que la dignidad del ser humano es inviolable. Véase Const. P.R., Art. II, Secc. 1. Por esa razón, y en aras de garantizar la inviolabilidad de esa dignidad individual, se establecieron categorías de discrimenes prohibidos. Así, la Constitución prohíbe al Estado discriminar por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas.

 Aunque todos los discrimenes prohibidos son altamente reprochables, pues atentan no solo con el pleno desarrollo individual sino que también atacan directamente la esencia misma del ser humano, existe uno que encuentra su origen en una concepción arcaica de roles: el discrimen por razón de sexo. La protección constitucional contra el discrimen por razón de sexo “intenta evitar que en nuestro ordenamiento existan clasificaciones cuya razón de ser se nutra de ‘premisas subjetivas erróneas, tradicionales y estereotipadas que emanan de una visión masculina que –consciente o inconscientemente- tiene su razón de ser en la concepción y caracterización de la mujer como ‘sexo débil’”. Ex parte AAR, 187 DPR 835, 866 (2013) (citando a Zachry International v. Tribunal Superior, 104 DPR 267, 282 (1975)). Así pues, “están prohibidas las clasificaciones que se den ‘a base de meras conjeturas, prejuicios arcaicos y nociones estereotipadas, con abstracción de las características verdaderas de los miembros de género femenino’”. Ex parte AAR, supra, pág. 866 (citando a Com. de la Mujer v. Srio. de Justicia, 109 DPR 715, 733 (1980)). Por eso, y en aras de proteger contra

el discrimen por razón de sexo, incluso en el ámbito privado, la Asamblea Legislativa instauró medidas dirigidas a acabar con distintas manifestaciones de ese mal.

En este aspecto tenemos la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, conocida como "*Ley para proteger a las madres obreras*", 29 LPRa sec. 467, et. seq. En general, esa legislación permite que la madre obrera disfrute de una licencia de cuatro (4) semanas durante su periodo de gestación y después del alumbramiento. A esos efectos, se obliga a los patronos a reservar el empleo de la mujer trabajadora para viabilizar el pleno disfrute de ese derecho. Cualquier patrono que incumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 3, supra, incurrirá en discrimen por razón de embarazo, según prohibido por ese estatuto. Además, la legislación "no s[o]lo prohibió al patrono, el despedir de su empleo, sin justa causa, a una embarazada, sino que también excluyó del concepto justa causa el menor rendimiento por razón del embarazo". Rivera Águila v. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 609 (1989). En ese aspecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha determinado que incumplir con las disposiciones de ese estatuto representa una modalidad de discrimen por sexo inconcebible en nuestro ordenamiento. Véase López Fantauzzi v. 100% Natural, 181 DPR 92, 120 (2011).

Por otro lado, encontramos la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como "*Ley para prohibir el discrimen en el empleo*", 29 LPRa sec. 146, et. seq., que fue creada para ofrecer una protección robusta a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el empleo, incluyendo el discrimen por razón de sexo. Véase Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, 194 DPR 209, 234 (2015). Al amparo de esa legislación, el empleado o empleada que perciba que ha sido objeto de discrimen por su patrono tiene derecho a una

indemnización equivalente al doble de los daños que haya sufrido y a su reposición en el empleo de ser posible.

En esa línea, la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, conocida como "*Ley para garantizar la igualdad de derecho al empleo*", 29 LPRA sec. 1321, et. seq., prohíbe de forma específica prácticas discriminatorias en el empleo por razón de sexo. Así, esa ley "establece como práctica ilegal del empleo el que un patrono suspenda, rehúse emplear, o despida a cualquier empleado por razón de su sexo". López Fantauzzi v. 100% Natural, supra, pág. 125. Además, prohíbe, entre otras cosas, "cualquier otra forma [que] discrimine contra una persona, con respecto a su compensación, términos o condiciones de empleo". Art. 3 de la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, 29 LPRA sec. 1323. Por último, las protecciones y disposiciones de la Ley Núm. 69, supra, prevalecen sobre aquellas provistas en la Ley Núm. 100, supra, respecto a la prohibición del discrimen por razón de sexo en el ámbito laboral. Véase López Fantauzzi v. 100% Natural, supra, págs. 125-26.

Por último, tenemos la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, conocida como "*Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo*", 29 LPRA sec. 155, et. seq., que prohíbe tajantemente el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. El Art. 1 de esta legislación, supra, estableció que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. Por esa razón, se responsabiliza al patrono tanto por sus actos de hostigamiento como por los de sus supervisores o agentes e independientemente de si el patrono sabía o debía estar

enterado de dicha conducta. Véase Ortiz González v. Burger King et al., 189 DPR 1, 21 (2013).

Como vemos, estas leyes de naturaleza indemnizatoria forman parte de un esquema legislativo dirigido a viabilizar la política pública del Estado en contra del discrimen por razón de sexo en cualquiera de sus modalidades, pues es una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional anteriormente esbozado y contra el ideal de igualdad imperante en todo nuestro ordenamiento jurídico-legal.

Ahora bien, en torno a la protección contra discrimen salarial, la Sección 16 de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico, Art. II, Secc. 16, reconoció de forma expresa e independiente el derecho de todo trabajador a recibir igual paga por igual trabajo. No obstante, a pesar de hallar una protección en la Constitución de Puerto Rico, no se establecieron guías precisas para instrumentar esa salvaguarda oponible a personas privadas. Es decir, a pesar de que los constituyentes proscribieron en nuestra Carta Magna que un patrono compense desigualmente a sus trabajadores y trabajadoras por trabajo comparable, también dispusieron en torno a este asunto, que: "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".
4 Diario de Sesiones de la Convención Constituyente 2574 (1951). En ese sentido, se dispuso que la protección constitucional no pretendió prohibir diferencias salariales legítimas. De hecho, en el caso Ramírez Ferrer v. Conagra Foods Puerto Rico, Inc., 175 DPR 799 (2009), el Tribunal Supremo de Puerto Rico consideró el reclamo de una obrera que argumentó haber sido discriminada por razón de su sexo por su patrono. Según surge

del dictamen, ese discrimen se manifestó en el despido de la reclamante y en el salario que percibió mientras estuvo empleada. Luego de un análisis arduo, el Tribunal concluyó que debido a la intención de la Ley Núm. 100, supra, de indemnizar todo daño causado por incurrir en uno de los discrimenes prohibidos por ese estatuto, procedía la indemnización por los salarios dejados de percibir. Véase Ramírez Ferrer v. Conagra Foods Puerto Rico, Inc., supra, págs. 818, 825.

Con inspiración en el derecho constitucional a recibir igual paga por trabajo comparable y en legislaciones análogas a nivel federal y estatal, la Ley Núm. 16 de 8 de marzo de 2017, conocida como la "*Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico*", se aprobó para llenar el vacío interpretativo en nuestra jurisdicción. Así, esta pieza legislativa colocó a Puerto Rico a la vanguardia en torno a las protecciones para la mujer trabajadora. No obstante, es menester aclarar que, a pesar de que estas Guías se diseñaron para atajar el discrimen salarial contra la mujer trabajadora, las mismas aplican y protegen con la misma vigorosidad al hombre.

La Ley Núm. 16-2017, supra, provee por primera vez pautas claras para considerar una reclamación de discrimen salarial por razón de sexo. De esa forma, se adoptan criterios que sirven para determinar cuándo un patrono discrimina salarialmente exclusivamente por razón de sexo en la realización de trabajo comparable. Ahora bien, como se dispuso en la Convención Constituyente, no se trata de un liberalismo que prohíba toda compensación desigual, pues la legislación permite que los patronos aumenten la compensación a sus trabajadores por la realización de trabajo comparable cuando existe una razón legítima para ello. Además, debido a su carácter remedial, la Ley

Núm. 16-2017, supra, permite que los patronos lleven a cabo una autoevaluación sobre sus políticas de compensación para auscultar si las mismas cumplen con la legislación protectora. Posteriormente, se aprobó la Ley Núm. 61 de 1 de agosto de 2017, con el propósito de garantizar la implementación de las protecciones que brinda la Ley Núm. 16-2017, a la empleomanía de las personas que formen parte y deseen ingresar al Registro Único de Licitadores de la Administración de Servicios Generales. En ese sentido, si un patrono desea licitar para contratar con el Gobierno de Puerto Rico deberá demostrar que desarrolló y que, al menos, comenzó la ejecución de un programa de autoevaluación interna para cerciorarse que retribuye a todos sus empleados igualmente por trabajo comparable.

El propósito de estas Guías es dar cumplimiento al mandato de la Ley Núm. 16-2017, supra, y la Ley Núm. 61-2017, supra, de dirigir el establecimiento de los programas de autoevaluación que los patronos deseen desarrollar. Los patronos deben tener presente que si llevan a cabo su auditoría interna, además de contar con estas Guías, sus programas de autoevaluación deberán ser diseñados de forma tal que contengan un detalle y cubierta razonable y exponga metas claras a corto plazo, tomando en consideración su tamaño y recursos económicos. Véanse Art. 3 de la Ley Núm. 16-2017, supra; Sec. 2 de la Ley Núm. 61-2017, supra. Es nuestra intención que este documento sea un instrumento que permita a los patronos cumplir con la ley y garantizar igual paga por igual trabajo en sus talleres de empleo. Sin embargo, es menester destacar que estas Guías Uniformes de ninguna manera establecen derechos sustantivos ni procesales, como tampoco imponen obligaciones. Por último, seguir estas Guías tampoco exime de la responsabilidad que

pueda imponerse en su día sobre un patrono por incumplir con las legislaciones anteriormente citadas ni cualquier otro estatuto protector.

Se invita a los patronos a cumplir con las disposiciones de las Leyes Núm. 16 y 61 de 2017, supra. De esa forma, no solo se hace justicia a los trabajadores que no reciben la retribución que merecen, sino que, además, ello contribuirá a mejorar su productividad al sentir la estima y preocupación del patrono por sus necesidades. Lo anterior, hará posible alcanzar la paz laboral que tanto anhelamos en nuestros talleres de empleo.

Por último, solo falta señalar que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, así como todas sus oficinas y negociados, están a disposición de la ciudadanía en general para aclarar dudas en torno al cumplimiento con estas legislaciones de envergadura. Asimismo, se exhorta a consultar las Opiniones emitidas por la Procuradora del Trabajo en las que se aclaran diversas áreas de la legislación protectora del trabajo.

GUÍAS UNIFORMES PARA EL AUTOESTUDIO DE IGUALDAD SALARIAL DE CONFORMIDAD CON LA LEY NÚM. 16-2017, “LEY DE IGUALDAD SALARIAL DE PUERTO RICO” Y LA LEY NÚM. 61-2017.

ARTÍCULO I- TÍTULO

Estas Guías se conocerán como las “Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial de Conformidad con la Ley Núm. 16-2017, “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico” y la Ley Núm. 61-2017”.

ARTÍCULO II- BASE LEGAL

Se adoptan estas Guías en virtud de la Ley Núm. 16 de 8 de marzo de 2017, “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico” y la Ley Núm. 61 de 1 de agosto de 2017.

ARTÍCULO III- PROPÓSITO Y ALCANCE

Estas Guías se promulgan para que todo patrono obligado a cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 16-2017, supra, y la Ley Núm. 61-2017, supra, lleve a cabo una evaluación interna de su operación en la que concluya si está en cumplimiento con las disposiciones del estatuto. Estas guías son directivas, por lo que no crean derechos ni imponen obligaciones.

Es importante destacar que, de conformidad con el Art. 3 de la Ley Núm. 16-2017, supra, seguir estas guías no inmunizan ni constituyen un eximente en torno a la responsabilidad que pudiese imponerse por transgredir ese artículo de la ley. Además, se le recuerda a los patronos que sus programas de autoevaluación deben ser diseñados de forma tal que contengan un detalle y cubierta razonable y exponga metas claras a corto plazo, tomando en consideración su tamaño y recursos económicos.

ARTÍCULO IV- DEFINICIONES

Las palabras y frases utilizadas en estas Guías se interpretarán de la siguiente manera:

1. Condiciones de trabajo: Incluirá el medio ambiente y otras circunstancias similares, habitualmente tomadas en consideración en la fijación de sueldos o salarios, incluyendo, pero no limitado a, las diferencias de turno de trabajo, el entorno físico, y los riesgos al cual el empleado está expuesto al realizar el trabajo.
2. Empleado: Significa toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello.
3. Empleado potencial: Significa toda persona aspirante o candidato prospecto a ser empleado o trabajador para un patrono mediante cualquier forma de compensación o emolumento de carácter salarial.
4. Patrono: Significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres ramas, sus agencias y corporaciones públicas, los gobiernos municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación, y a los agentes, oficiales, gestores, administradores, capataces, supervisores o representante de esa persona natural o jurídica.
5. Salario: Significa 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.

6. Trabajo comparable: Significa un trabajo que sea similar en el sentido de que requiere sustancialmente funciones similares, esfuerzo, habilidad y responsabilidad y que es realizado bajo condiciones similares. Sin embargo, el título o descripción del trabajo, por sí solo, no será lo determinante para establecer que un trabajo es comparable.

ARTÍCULO V- GUÍAS UNIFORMES

A. Reclutamiento

El patrono, no puede, por sí o a través de un agente o representante, según codificado en la Ley Núm. 16-2017, supra, inquirir sobre el salario actual o el historial de salarios del aspirante a empleo. En ese sentido, se le impide al patrono preguntar sobre el historial salarial, directa o indirectamente, en una solicitud de empleo, durante el proceso de entrevistas o cualquier otra etapa del proceso de reclutamiento.

Disponiéndose, sin embargo, que el patrono podrá inquirir sobre el salario actual o historial de salarios si se negoció el salario del empleado potencial y se le hizo una oferta de empleo. Véase Art. 4 de la Ley Núm. 16-2017, supra. En la fase de negociación, para que el patrono pueda indagar o confirmar el salario o historial de salarios del aspirante a empleo, tendrá que realizar primero un ofrecimiento u oferta de empleo.

Además, el patrono podrá confirmar el salario o historial de salarios de un aspirante a empleo, si éste reveló voluntariamente dicha información. Para que se entienda como voluntaria la acción del aspirante a empleo, ésta tiene que ser libre de coacción, intimidación o cualquier otro medio engañoso.

No es permisible condicionar la oferta de empleo a que el empleado se abstenga de preguntar o discutir su salario con los demás empleados del patrono. Igualmente, está prohibido que el patrono sancione o tome represalias contra cualquier empleado por discutir su salario con sus compañeros de trabajo. Es recomendable que el patrono entregue copia de un documento del cual surja la protección estatutaria que le asiste al empleado.

Es recomendable que el patrono examine, al menos, anualmente, por sí mismo o a través de tercero, su proceso interno de reclutamiento. En su revisión, es aconsejable que el patrono cree o repase su manual de preguntas básicas para entrevistas de empleo y que el patrono o, sus agentes y representantes, se mantengan al día sobre los desarrollos en la temática del discrimen salarial por razón de sexo. Esto último se pudiese lograr a través de métodos de educación continua para identificar acciones que pudiesen representar el discrimen prohibido durante el reclutamiento, pero sin limitarse necesariamente a la etapa de la entrevista. Asimismo, el examen anual puede incluir la revisión de los formularios usados para solicitar empleo. De esa forma, el patrono podrá constatar, entre otras cosas, que no realiza preguntas sobre temas prohibidos, tales como: salario actual o historial salarial.

B. Planes de clasificación

El patrono puede establecer unos planes de clasificación con los requerimientos mínimos con los que debe contar un aspirante a puesto de trabajo. El plan de clasificación puede contar con las compensaciones mínimas y máximas con las que cuenta ese puesto de trabajo. Asimismo, es recomendable que se incorpore a ese plan de clasificación una

rúbrica o leyenda mediante la cual se establezca el valor añadido que implican las competencias que tengan los empleados sobre los requisitos mínimos.

Sin que ello constituya una lista taxativa de las competencias adicionales que pueden tomarse en consideración dentro de un plan de clasificación, el patrono puede utilizar de guía los siguientes criterios para aumentar la compensación de un empleado:

- antigüedad o el mérito en el empleo;
- educación, adiestramiento o experiencia, en la medida en que esos factores están razonablemente relacionados con el trabajo específico en cuestión;

Es importante denotar y aconsejable, que se incluya una rúbrica o leyenda que incluya el factor incremental por cada competencia adicional de forma que pueda obtenerse la compensación del empleado de forma objetiva o matemática. De esa forma, se elimina cualquier subjetividad en el ejercicio de asignar la compensación a cada empleado.

El plan de clasificación de puestos de trabajo podría hacerse disponible para todos los empleados de forma fácil, sin requerir registro. Es decir, podría, por ejemplo, desplegarse en un área donde se reúnan los empleados con regularidad, ya sea en el área del comedor, área de recreación o tablón de anuncios. Otra forma efectiva de dar a conocer el plan de clasificación de puestos de trabajo es enviándolo por correo electrónico a toda la plantilla de empleados.

Es recomendable que el patrono realice, al menos, anualmente, por sí mismo o a través de tercero, una evaluación interna o auditoría en la que se cerciore que está cumpliendo con el plan de clasificación y que compensa a su empleomanía de conformidad con éste.

C. Bonos o compensaciones adicionales

Si en aras de incentivar el esfuerzo de sus empleados, el patrono desea establecer compensaciones adicionales no requeridas por ley, conviene que el patrono establezca un sistema de compensación adicional enteramente objetivo y capaz de ser medido con el uso de datos.

En ese sentido, y sin que ello constituya una lista taxativa de los criterios que pueden tomarse en consideración, el patrono puede establecer un sistema de bonificaciones al cual todo empleado pueda acceder utilizando como referencia:

- cantidad de producción, ventas, ganancias o ahorros
- calidad de la producción
- asistencia a talleres de capacitación o estudios

En aquellos casos en los que, a pesar de contar con un sistema de métricas, la bonificación dependa exclusivamente de la voluntariedad del patrono, se podría evaluar si un grupo de trabajadores de un sexo particular que realiza un trabajo comparable se beneficia proporcionalmente más que otro.


En los casos en los que no se cuente con un sistema de métricas para evaluar la otorgación de bonificaciones o compensaciones adicionales y el mismo se otorga al arbitrio del patrono, es necesario que se evalúe si un grupo de trabajadores de un sexo particular que realiza un trabajo comparable se beneficia proporcionalmente más que otro.

Si las compensaciones adicionales no son aplicables a todos los empleados, y requieren negociación entre el empleado y el patrono, ya sea durante la etapa de reclutamiento o durante su desempeño, el patrono podría considerar si determinado

grupo de trabajadores de un sexo particular que realiza un trabajo comparable disfruta del beneficio proporcionalmente más que otro.

El patrono podría hacer disponible la distribución de bonos o compensaciones adicionales a su plantilla de empleados, sin requerir registro. Es decir, podría, por ejemplo, desplegarse en un área donde se reúnan los empleados con regularidad, ya sea en el área del comedor, área de recreación o tablón de anuncios. Otra forma efectiva de dar a conocer la distribución de las compensaciones adicionales es enviándola por correo electrónico a toda la plantilla de empleados.

D. Manuales y reglamentos

 Dentro de su proceso de autoevaluación, el patrono puede establecer como prioridad, la revisión de sus manuales y reglamentos internos. De esa manera, el patrono puede eliminar prácticas, requerimientos o disposiciones que no se ajustan a la normativa impuesta por las Leyes Núm. 16 y 61 de 2017, supra. También, se pueden incluir los nuevos derechos que se otorgan a los empleados, como es el derecho a discutir salarios y compensaciones, sin temor a ser objeto de represalias por el patrono.

Por otro lado, los manuales y reglamentos internos revisados pueden disponer el procedimiento a seguir para que un empleado presente una reclamación para recibir igual paga por igual trabajo. Por último, y sin que ello constituya una limitación a las disposiciones a incluirse en los manuales y reglamentos internos del patrono para el ejercicio interno de evaluación, podrán incluirse todas las medidas que el patrono puede llevar a cabo en aras de permitir el libre flujo de información salarial entre los empleados de su empresa.

ARTÍCULO VI- REMEDIOS

Si luego de concluida la autoevaluación, el patrono determina que no remunera igualmente por trabajo comparable a toda su empleomanía, exclusivamente por razón de sexo, deberá, según establece la Ley Núm. 16-2017, supra, tomar oportunamente pasos afirmativos para erradicar esa desigualdad salarial. No obstante, en aras de desarraigar el discrimin salarial, el patrono no podrá afectar las condiciones salariales de ningún empleado. Véase Art. 3 de la Ley Núm. 16-2017, supra.

ARTÍCULO VII- VIGENCIA

Estas Guías serán vigentes desde la fecha de su aprobación.

APROBADAS Y PROMULGADAS EN SAN JUAN, PUERTO RICO, hoy día 10 de agosto de 2017, en virtud de la autoridad que le confiere al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el artículo 3 de la Ley Núm. 16 de 8 de marzo de 2017 y la sección 2 de la Ley Núm. 61 de 1 agosto de 2017.



Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario