

IGUAL PAGA POR IGUAL TRABAJO

Oficina de Cumplimiento y Auditorías

Lcdo. Carlos J. Falcón Rivera

Oficial de Cumplimiento de Igualdad de Oportunidades en el Empleo



¿QUE ES DISCRIMEN?



Trato **diferente o de inferioridad** dado a una persona o grupo utilizando criterios prejuiciados, racistas, sexistas, por identidad de género, xenofobicos o relacionados con cualquiera de las clases protegidas.

Se conoce como discrimen toda aquella acción que se realice con el propósito de: “separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra, tratar con inferioridad a personas o colectividades por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.” (Alberty vs. Bco. Gub. Fomento, 149 D.P.R. 655, 661 (1999)).



¿QUÉ ES DISCRIMEN EN EL EMPLEO?



Se produce cada vez que un procedimiento o política de empleo limita con o sin intención las oportunidades de trabajo de un empleado o aspirante a empleo perteneciente a alguno de los grupos protegidos por la ley.





¿CÓMO SE OBSERVA EL DISCRIMEN LABORAL CONTRA LA MUJER EN PUERTO RICO?

- Se espera que las mujeres **realicen funciones domésticas que no están relacionadas ni incluidas en su descripción de tareas.**
- La proporción de mujeres en posiciones de mayor rango **es menor.**
- Los **hombres reciben mejores salarios** que las mujeres en trabajos similares o posiciones comparables.
- Las **mujeres son excluidas de oportunidades** por razón de embarazo, alumbramiento, crianza y cuidado de dependientes.
- Procesos de reclutamiento contienen elementos que afectan la igualdad de oportunidades de las mujeres. Ej: **Considerar si son casadas, tienen hijos o dependientes, o están embarazadas.**
- **Acciones de represalia** por ser víctimas de violencia doméstica, acoso, o agresión sexual.
- **Hostigamiento sexual** en el empleo.



¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL?

Se define como la diferencia salarial de género entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.



La porción de salario que gana más el hombre, en comparación con los otros géneros, solo por ser hombre.

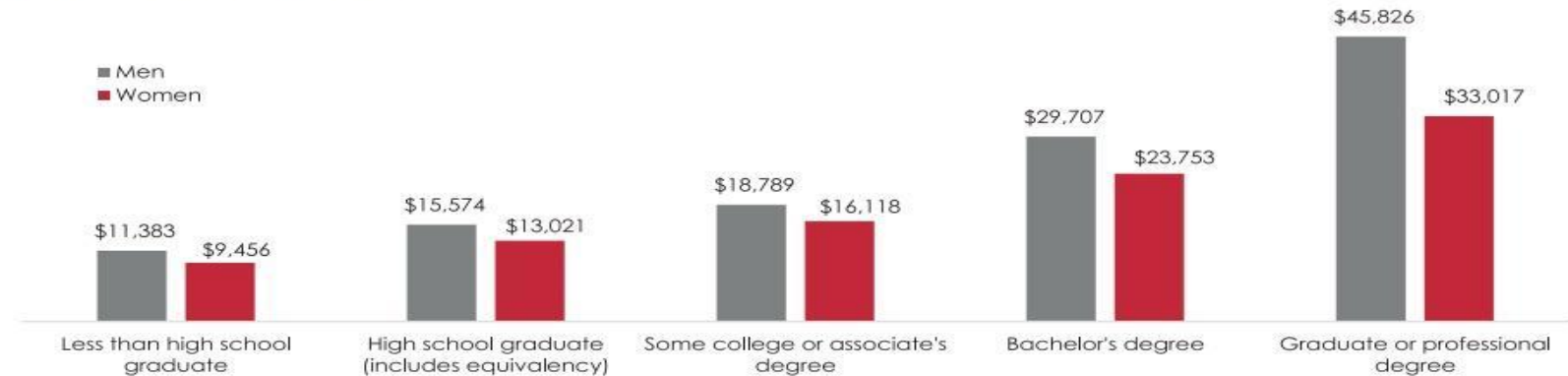




Brecha Salarial: Puerto Rico

Assessment by Industry and Occupation

Estimates for Median Earnings by Sex and Educational Attainment



Source: U.S. Census Bureau, 2013-2017 American Community Survey 5-Year Estimates

- Menos de la mitad de la fuerza laboral son mujeres
- La brecha salarial es de 20.4% entre hombres y mujeres con un nivel educativo inferior a escuela superior.
- La diferencia entre el salario que cobran los hombres y las mujeres en Puerto Rico alcanza el 39% entre las personas con mayor nivel educativo



¿PORQUÉ OCURRE LA DESIGUALDAD EN SALARIO?



- Sistema patriarcal
- Discrimen
- Prejuicios/preconcepciones sociales
- Patronos no cumplen con una implementación idónea de las leyes.
- Opresión
- Desinformación
- Falta de políticas laborales

¿QUÉ ES IGUALDAD SALARIAL?



El concepto según el cual los individuos que realizan trabajos similares deben recibir la misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría. Para ello, se parte del principio de igualdad ante la ley.



¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE CONSEGUIR LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN?



- RESPETO A LOS DERECHOS.
 - PRODUCTIVIDAD.
- COMBATIR LA DESIGUALDAD Y LA POBREZA.
 - ARMONÍA SOCIAL.



¿CÓMO CERRAR LA BRECHA?



- Obligando a los patronos constantemente a regular sus prácticas de compensación y atender la brecha salarial.
- Evaluar la efectividad de las leyes vigentes.



Legislación Federal



- Equal Pay Act of 1963
- Title VII of the Civil Rights Act of 1964





Equal Pay Act

- Legislación requiere que tanto el hombre como la mujer reciba igual paga por igual trabajo.
- El trabajo **no** tiene que ser idéntico, pero sustancialmente igual.
- El contenido del trabajo y no el título del puesto es el que determina si el empleo es sustancialmente igual.
- Todo tipo de salarios están cubiertos:

a. salarios regulares

f. feriados

b. horas extras

g. *car allowance*

c. bonos

h. viajes, hoteles

d. seguro de vida

i. gastos de viaje

e. vacaciones

j. beneficios marginales





Defensas

- El patrono evita responsabilidad estableciendo que la diferencia de paga se basó en sistemas de buena fe que miden:
 1. antigüedad.
 2. Mérito y sistemas que miden cantidad o calidad del trabajo.
 3. cualquier otro factor que no sea sexo.



Estándares de Igual Trabajo





Título VII

- Protege a los empleados y aspirantes a empleo de discrimen en su ambiente laboral.
- Las categorías que protege son las de raza, color, origen nacional, sexo y religión.
- El hostigamiento sexual y de género han sido interpretados como cubiertos por el discrimen por razón de sexo.
- Ambas leyes prohíben la discriminación salarial basada en el género, pero Título VII abarca más.





Distinciones

- La EPA puede aplicar a un patrono con tan solo dos (2) empleados, mientras que Título VII aplica a un patrono con más de quince (15) empleados.
- Bajo la EPA, no hay que agotar remedios administrativos, por lo que se puede acudir al tribunal directamente. El término prescriptivo bajo EPA es de 2 años. Bajo Título VII el empleado tiene que presentar su queja dentro de 180 días en la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).





Condiciones de trabajo

Corning Glass Works v. Brennan

- Las mujeres y los hombres realizaban trabajos idénticos en la línea de inspección de ensamblaje. Esto involucraba el mismo nivel de exposición de sustancias. **A pesar de que era el mismo trabajo, a los hombres le pagaban más porque trabajaban el turno de noche y las mujeres el turno de día.**
- El patrono alegó que esta diferencia ameritaba el pago desigual porque el turno de noche es menos deseado. **El Tribunal Supremo no estuvo de acuerdo.** *Corning Glass Works v. Brennan*, 417 U.S. 188 (1974).





Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009

- Por casi dos décadas, Lilly Ledbetter trabajó como supervisora en una empresa. Justo antes de retirarse, 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.
- La señora Ledbetter demandó bajo los estatutos federales, reclamando igual paga por igual trabajo. Un jurado le dio la razón.
- Basándose en interpretaciones técnicas del estatuto, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos decidió Ledbetter debió haber presentado su querrela dentro de los 180 días después del acto discriminatorio del primer suceso.
- La ley establece que el periodo prescriptivo para presentar una demanda, bajo la una ley de discrimen por compensación, se renueva cada vez que se recibe pago discriminatorio.





Legislación Estatal



- Constitución de Puerto Rico
- Ley 100 de 1959
- Ley 11 de 2009
- Ley 16 de 2017



Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico



CONST. PR art II, § 1.

- **La dignidad del ser humano es inviolable. [Todas las personas] son iguales ante la ley.** No podrá establecerse discriminación 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.





Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

CONST. PR art II, § 16.

- Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, **a recibir igual paga por igual trabajo**, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo.



Ley 11-2009 “Ley de los Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo”

Será política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipios preparen e implementen programas de adiestramiento y educación dirigidos a niños, niñas, hombres y mujeres, y encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo.



La Universidad tiene el deber de ofrecer talleres educativos e implementación de la igualdad salarial, y hacer un informe anual sobre su cumplimiento.



Ley 16- 2017 “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”



- 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



Excepciones - Prohibición de Discrimen Salarial



1. Un sistema bona fide que premia la antigüedad o el mérito en el empleo;
2. Un sistema de compensación a base de la cantidad o calidad de la producción, ventas o ganancias;
3. Educación, adiestramiento o experiencia, en la medida en que esos factores están razonablemente relacionados con el trabajo específico en cuestión;
4. Cualquier otro factor razonable que no sea el sexo de la persona.





Término Prescriptivo

El término prescriptivo para presentar una reclamación al amparo de esta Ley será de un (1) año a partir de que el empleado afectado advenga en conocimiento de una violación bajo las disposiciones de esta Ley.



Prohibiciones y Prácticas Ilegales



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



Prohibiciones y Prácticas Ilegales



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 empleador

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 mutua y protección .



Prohibiciones y Prácticas Ilegales



El patrono **NO** podrá indagar o preguntar respecto al salario actual o pasado de un aspirante.

Excepción:

- ✓ Si el aspirante voluntariamente divulga el salario.
- ✓ Si se negoció una compensación y se le hizo oferta.



Prohibiciones y Prácticas Ilegales



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 al 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.



Información de contacto



Lcdo. Carlos Falcón Rivera

Oficial de Cumplimiento TVII de la UPRRP

Tel. 787-764-0000 ext. 83275, 83277

Email: oioe.rp@upr.edu



GRACIAS POR SU ATENCIÓN
Dudas / Preguntas / Comentarios

