Gobierno de Puerto Rico
Oficina de la Procuradora de las Mujeres
División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa

Informe Anual: Igual Paga Por Igual Trabajo
Año 2018

Ley Núm. 11 de 11 de marzo de 2009, según enmendada
"Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo a: Niños, Niñas, Mujeres y Hombres"

Nombre de la Agencia o Municipio:
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN PONCE

Fecha de Entrega:
14 DE FEBRERO DE 2019

Introducción

El **Informe Anual: Igual Paga Por Igual Trabajo - Año 2018** constituye un paso fundamental en el cumplimiento de la Ley Núm. 11 de 2009, según enmendada, Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo a: Niños, Niñas, Hombres y Mujeres.

En cada agencia y municipio se designará la persona enlace a cargo de rendir el informe anual sobre los esfuerzos realizados durante el año natural 2018 para cumplir con la Ley Núm. 11 de 2009, según enmendada. Además, velará por la implantación del **Plan de Trabajo del Programa de Adiestramiento y Educación** que aparece al final de este formulario (Parte IV. del Informe Anual). La División de Acción Afirmativa recibirá el informe y podrá solicitar a la persona enlace correcciones de ser necesario.

La Ley 11-2009, según enmendada, establece en su Artículo 1 que será política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipios preparen e implanten programas de adiestramiento y educación dirigidos a niños, niñas, hombres y mujeres, encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo. Con el propósito de coordinar esfuerzos y recursos, en su Artículo 4 ordena a todos los departamentos, agencias y municipios a presentar a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y al Departamento del trabajo y Recursos Humanos un informe anual sobre sus gestiones de cumplimiento para establecer los respectivos programas de educación y adiestramiento.

La fecha límite para la entrega del Informe Anual Ley 11-2009 Año 2016, es *el viernes 15 de febrero de 2019.* El documento se enviará a través del siguiente correo electrónico: gsaninocencio@mujer.gobierno.pr

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres podrá imponer sanciones y multas administrativas a las agencias y municipios que hayan incumplido o incurrido en irregularidades y violaciones en contra de esta Ley, según el Reglamento 8675, Para la Imposición de Sanciones y Multas Administrativas por el Incumplimiento de la Ley Núm. 11-2009, según enmendada.

De tener alguna duda o pregunta puede comunicarse con Griselle San Inocencio Oppenheimer, Oficial Ejecutiva, de la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa, a través del número telefónico 787-289-2807 o a través del correo electrónico antes provisto.

Informe Anual Igual Paga Por Igual Trabajo - Año 2018
Ley Núm. 11-2009, según enmendada

Provea la siguiente información

I. Información General

1. Nombre de la agencia: UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN PONCE
2. Dirección Física y Postal: AVE SANTIAGO DE LOS CABALLEROS 2151 PONCE PUERTO RICO 00716 APARTADO 7186 PONCE PR 00732
3. Número de Oficinas Regionales: N/A
4. Número de personas empleadas: 420 mujeres: 241 Hombres: 179
5. Nombre de la Autoridad Nominadora: Prof. Carmen A. Bracero Lugo
6. Nombre del/de la Director/a de Recursos Humanos: Lcdo. Juan C. León Valls
7. Fecha que comenzó en el puesto: 1 de julio de 2007
8. Teléfono: 787-844-8181 ext. 2604 correo electrónico: juan.leon1@upr.edu
9. Nombre de la Persona Enlace: Sra. Frances M. Santiago Torres
10. Fecha de la designación: 1 de julio de 2017
11. Puesto que ocupa: Asistente de Administración IV
12. Teléfono: 787-844-8181 ext. 2642 correo electrónico:francés.santiago8@upr.edu
13. ¿La agencia o municipio cuenta con una academia para capacitar al personal o una academia para cadetes, candidatos o candidatas a empleo?
    Sí____ No X
14. ¿Cuenta con centros de cuidado preescolar o de supervisión para estudiantes?
    Sí X No____
15. ¿Cuenta con campamentos de veranos para niños/as y adolescentes?
    Sí____ No X
16. Sí contestó "Sí" a algunas de las preguntas de la 13 a la 15 deberá incluir metas y actividades en el **Plan de Trabajo 2019** que impacten estos programas. (Ver Tabla: IV, pág. 5)

II. Miembros del Comité para la Implantación de la Ley 11-2009, según enmendada:

TABLA: I

Nombre	Puesto	teléfono	Correo electrónico
Sra. Frances M. Santiago Torres	Asistente de Administración IV	787-844-8181 Ext. 2642	frances.santiago8@upr.edu
Lcdo. Juan C. León Valls	Director de Recursos Humanos	787-844-8181 Ext. 2604	juan.leon1@upr.edu
Srta. Arline Torres Vélez	Técnico de Laboratorio II	787-844-8181 Ext. 3012	arline.torres@upr.edu
Sra. Romarie Mesa Maldonado	Contador II	787-844-8181 Ext. 2615	romarie.mesa@upr.edu
Lcdo. Ángel Collazo	Asesor Legal	787-844-8181 Ext. 3062	angel.collazo3@upr.edu

Ver Circular Número 2018-2019-30 de la UPR-Ponce, Comité Cumplimiento Ley 11 de 2009 en anejos.

III. Complete la TABLA II con información relacionada al personal capacitado durante el año 2018 sobre los temas relacionados con la Ley Núm. 11-2009, según enmendada y la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico. Incluya una copia de la hoja de asistencia por cada actividad educativa ofrecida.

TABLA: II (EMPLEADOS)

Nombre y Apellidos	Puesto que Ocupa	Título del Adiestramiento	Fecha del Adiestramiento	Nombre y Título del Recurso y lugar de Trabajo
Valerie Colón Buján	Pagador	Mamá y Papá trabajan mucho para comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Janelisse Callejo Orengo	Maestra	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Jeimy Feliciano	Secretaria Administrativa	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Juan C. León Valls	Director de Recursos Humanos	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Frances M. Santiago Torres	Asistente de Administración	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Jacmalis Feliciano Echevarría	Maestra	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Karimarie Díaz Rentas	Secretaria Administrativa	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce

TABLA: II (ESTUDIANTES PREESCOLAR)

Nombre y Apellidos	Puesto que Ocupa	Título del Adiestramiento	Fecha del Adiestramiento	Nombre y Título del Recurso y lugar de Trabajo
Héctor E. Cruz Díaz	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho para comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Mathew Arroyo Mesa	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Gustavo E. Torres Vega	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Jan G. Medina Colón	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Yariel A. Torres Rodríguez	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Roger Dapena Morales	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
José A. Santini Rodríguez	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Marlien O. Menéndez Rivera	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Milena Santos Hernández	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Fabián J. Centeno Santiago	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce

Sigfredo J.F. Piñero O'Neill	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Ethan A. Morales Candelaria	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Amaia N. Ortiz Rivera	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Leiah S. Gracia Rodríguez	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Alejandra I. Agostini Nazario	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Marina V. Tripodi Luciano	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Verónica J. Escotto Madera	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Dylan A. Delgado Feliciano	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce
Ana C. Muñoz Morales	estudiante	Mamá y Papá trabajan mucho parar comprarme mis cositas.	21/marzo/2018	Dra. Myriam J. Martínez Directora Centro de Desarrollo Preescolar UPR-Ponce

TABLA: II (EMPLEADOS)

Nombre y Apellidos	Puesto que Ocupa	Título del Adiestramiento	Fecha del Adiestramiento	Nombre y Título del Recurso y lugar de Trabajo
Arline Torres Vélez	Técnico Laboratorio	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Marta Sánchez Pi	Asistente Administración	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Jeimy Feliciano	Secretaria Administrativa	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Juan C. León Valls	Director de Recursos Humanos	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Frances M. Santiago Torres	Asistente de Administración	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Iván J. Záyas Torres	Asistente de Administración	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Laura N. Álvarez Figueroa	Contador III	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Valerie Colón Buján	Pagadora Oficial	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Romarie Mesa Maldonado	Contador II	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC

TABLA: II (ESTUDIANTES)

Nombre y Apellidos	Puesto que Ocupa	Título del Adiestramiento	Fecha del Adiestramiento	Nombre y Título del Recurso y lugar de Trabajo
Orlando J. Torres Cruz	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Christian E. Santos	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Yadiana C. Pérez	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Natalia V. Vázquez Adams	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Xiomara I. Rodríguez Guzmán	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Nilmarie Acosta Negrón	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Lorena N. Cruz Santiago	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Rubimar Rivera Sierra	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Esmeralda C. Cámara Becerra	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Dianaly Hernández Quiñones	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Edwin R. Rivera Ortiz	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Pedro I. Rodríguez	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Mariam González Rodríguez	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC

Carlos R. Pérez Bermúdez	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Nathalie D. López	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Leslie A. Quiles Martínez	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Sheimy D. Morales Pérez	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Angélica M. Torres Alvarado	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Isabel M. Bula Ortiz	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Paola C. Vigil	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Carelis Vargas Vélez	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Hilala A. Fares	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Nashua Rodríguez	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Edwin Ortiz	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Armando A. Cintrón Santiago	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC
Janice Alicea Hernández	estudiante	Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial	6/abril/2018	Sr. William R. Sánchez Director US EEOC

Ver hojas de asistencia para cada actividad en anejos.

IV. Plan de Trabajo 2019 para la implantación de Programas de Adiestramiento y Educación encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo. Deberá incluir metas y actividades para impactar los programas existentes, tales como: programa de capacitación para el personal, academias, centros de cuidado preescolar o campamentos de verano que son administrados o auspiciados por la agencia o municipio. Incluya actividades para cumplir con la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico. Añada mayor espacio de ser necesario.

TABLA: III

Metas y Objetivos	Actividades	Fecha de Actividad	Recursos	Indicador de Productividad
Educar a los niños del Centro Desarrollo Preescolar en el tema de Igual Paga por Igual Trabajo	Conversatorio/Presentación: Mamá y Papá trabajan y tienen el derecho de ganar lo mismo. Ambos trabajan para comprarme mis cositas. (niños de 3 y 4 años)	7 de febrero de 2019	Sra. Jacmalis Feliciano Echevarría Sra. Janelisse Callejo Orengo	**Contacto visual y participación en la sesión de preguntas**
Educar a los estudiantes y empleados a cerca de la Ley #16, del año 2017	Presentación: Introducción/Definición de la Ley Igualdad Salarial	Marzo de 2019	Sr. William R. Sánchez Director EEOC	**Asistencia de 40 o más y participación en la sesión de preguntas y respuestas.**
Educar a los estudiantes y empleados a cerca de la Equidad de Género	Presentación: Equidad de Género	Septiembre de 2019	Comisión de Derechos Civiles	**Asistencia de 40 o más y participación en la sesión de preguntas y respuestas.**

V. Certifique que su agencia o municipio esté en cumplimiento con la Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico, Ley Núm. 16 del 8 de marzo de 2017 y con la implantación de las Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 10 de agosto de 2017.

Certifico que:

La Universidad de Puerto Rico en Ponce cumple con los requerimientos de la Ley Núm. 16 del 8 de marzo de 2017 y con la implantación de las Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo.

Firma de la Autoridad Nominadora o de su Representante: Carmen A. Bracero Lugo
Rectora Interina
UPR-Ponce

Fecha: 14 de febrero de 2019

Nota: De usted entender que su agencia está en incumplimiento con la Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico, Ley Núm. 16-2017, entonces deberá incluir al menos una actividad en el Plan de Trabajo 2018, que contribuya a su cumplimiento. (Ver Tabla III, Pág. 5)

VI. Escribir el nombre, puesto y firma de la persona que completo el Informe Anual 2017 de la Ley 11-2009, según enmendada.

Nombre Completo: Frances M. Santiago Torres

Puesto: Asistente de Administración IV

Teléfono: 787-844-8181 extensión 2642

E-mail: frances.santiago8@upr.edu

Firma:

Fecha: 14 de febrero de 2019

Anejos

Informe Anual:
Igual Paga por Igual Trabajo
Año 2018

UPRP

Universidad de Puerto Rico en Ponce

UPRP
Universidad de Puerto Rico en Ponce

Apartado 7186
Ponce, PR 00732
Teléfono 844-8181

Oficina de Rectoría

Ext. 2201-2202

Circular Núm. 2018-2019-30

Decanos y Miembros del Comité

COMITE CUMPLIMIENTO LEY 11 DE 2009

Estimados compañeros:

Se designa a las siguientes personas para formar parte de este Comité:

Sra. Frances M. Santiago Torres, Coordinadora y Enlace de Cumplimiento
Lcdo. Juan C. León Valls, Director de Recursos Humanos
Lcdo. Ángel M. Collazo Santiago, Asesor Legal
Sra. Arline Torres Vélez, OSI
Sra. Romarie Mesa Maldonado, Oficina de Finanzas

Este Comité estará a cargo de dar cumplimiento a la Ley 11 de 2009, *Ley de programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres*, en cuanto a la coordinación de los programas de adiestramiento se refiere.

Cordialmente,

Carmen A. Bracero Lugo
Rectora Interina

yqc

29 de octubre de 2018

UPRP
Universidad de Puerto Rico en Ponce

Universidad de Puerto Rico en Ponce
Centro de Desarrollo Preescolar

HOJA DE ASISTENCIA

Taller: *Mamá y papá trabajan mucho para comprarme mis cositas*
Ley 16 "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico"
Recurso: Myriam J. Martínez Santiago

miércoles, 21 de marzo de 2018
Centro de Desarrollo Preescolar
9:00 a.m.

NOMBRE Y APELLIDOS	FIRMA
1. Héctor E. Cruz Díaz	
2. Mathew Arroyo Mesa	
3. Gustavo E. Torres Vega	
4. Jan G. Medina Colón	
5. Yariel A. Torres Rodríguez	
6. Roger Dapena Morales	
7. José A. Santini Rodríguez	
8. Marlien O. Menéndez Rivera	
9. Milena Santos Hernández	
10. Fabián J. Centeno Santiago	
11. Sigfredo J.F. Piñero O'Neill	
12. Ethan A. Morales Candelaria	
13. Amaia N. Ortiz Rivera	
14. Leiah S. Gracia Rodríguez	
15. Alejandra I. Agostini Nazario	
16. Marina V. Tripodi Luciano	
17. Verónica J. Escotto Madera	
18. Dylan A. Delgado Feliciano	
19. Ana C. Muñoz Morales	
20. Janelisse Callejo Orengo 7205	
21. Jacmalis Feliciano Echevarría 7619	
22. Karimarie Díaz Rentas 1612	

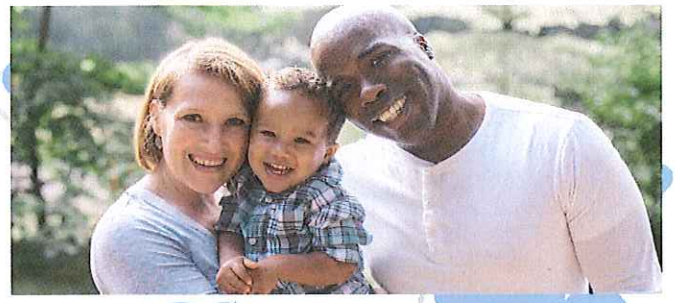
Universidad de Puerto Rico en Ponce
Centro de Desarrollo Preescolar

HOJA DE ASISTENCIA

Taller: *Mamá y papá trabajan mucho para comprarme mis cositas*
Ley 16 "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico"
Recurso: Myriam J. Martínez Santiago

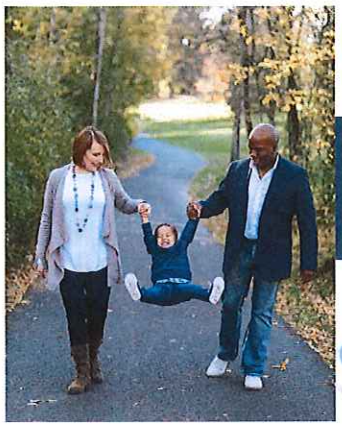
miércoles, 21 de marzo de 2018
Centro de Desarrollo Preescolar
9:00 a.m.

NOMBRE Y APELLIDOS	FIRMA
23. Valerie Colón Buján 4128	Valerie Colón Buján
24. Frances M. Santiago 4272	
25. Jeimy Feliciano Quiñones 9009	Jeimy Feliciano Quiñones
26. Juan P. Leon 6804	Juan Carlos Rodas
27.	
28.	
29.	
30.	
31.	
32.	
33.	
34.	
35.	
36.	
37.	
38.	
39.	
40.	
41.	
42.	
43.	
44.	



Mamá y papá trabajan mucho para compararme mis cositas.

¿Mamá gana lo mismo que papá?



Mi familia es importante

¡Soy parte importante de mi familia!

Mis padres me cuidan y me protegen

Me llevan de paseo y me compran lo que necesito.

Mis padres tienen que trabajar para poder comprar las cosas en mi casita.

Mi papá me compra unas cosas y mi mamá me compra otras cosas.

Por eso, es importante que papá y mamá ganen los mismos chavitos para comprarme mis cositas.

Mi mamá ayuda a papá y me ayuda a mi. Sus chavitos son tan importantes como los de papá.

Mis padres se compran las mismas cosas porque ganan los mismos chavitos.

Mamá: trabaja, me cuida, limpia cocina, atiende la casa y hace muchas cosas más, por eso, merece ganar muchos chavitos.

Ley 16 "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico"

mis trabajos

s trabajos
HAPPY EASTER

Cachorros
Mi Casa
PAPAS

UPRP
Universidad de Puerto Rico en Ponce

Universidad de Puerto Rico en Ponce

Apartado 7186
Ponce, PR 00732
Teléfono 844-8181

Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo **Rectoría** *(Ext. 2642)*

Conferencia: Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial

Fecha: viernes, 6 de abril de 2018
Lugar: Sala de Conferencias
Biblioteca Adelina Coppin
Recurso: Sr. William R. Sánchez, Director US EEOC
Horario: 10:00 a.m. a 12:00 m.

HOJA DE ASISTENCIA DE EMPLEADOS

	NOMBRE Y APELLIDOS	DEPARTAMENTO U OFICINA	SEGURO SOCIAL (ÚLTIMOS 4)	FIRMA
F	1. Arline Torres Vélez	CAAEF	0874	Arline Torres
F	2. Marta Sanchez Pi	Of. Decana Estr.	2868	M Sanchez
F	3. Jenny Feliciano	Rec. Humanos	9009	Jenny Feliciano
M	4. Juan C. León	Rec. Humanos	6804	Juan Carlos León
F	5. Frances M Santiago	Finanzas	4272	[illegible]
M	6. Iván J. Zayas Torres	Educación	7396	[illegible]
	7. Laura N. Álvarez Figueroa	Finanzas	9701	Laura N. Alvarez Figueroa
	8. Valerie Colón Buján	Pagaduría	4128	Valerie Colón
	9. Romarie Mesa	Finanzas	–	Romarie Mesa
	10.			
	11.			
	12.			
	13.			
	14.			
	15.			

HOJA DE ASISTENCIA
CONFERENCIA: INTRODUCCIÓN/DEFINICIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD SALARIAL
PÁGINA 2

NOMBRE Y APELLIDOS	DEPARTAMENTO U OFICINA	SEGURO SOCIAL (ÚLTIMOS 4)	FIRMA
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			

HOJA DE ASISTENCIA
CONFERENCIA: INTRODUCCIÓN/DEFINICIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD SALARIAL
PÁGINA 3

NOMBRE Y APELLIDOS	DEPARTAMENTO U OFICINA	SEGURO SOCIAL (ÚLTIMOS 4)	FIRMA
41.			
42.			
43.			
44.			
45.			
46.			
47.			
48.			
49.			
50.			
51.			
52.			
53.			
54.			
55.			
56.			
57.			
58.			
59.			
60.			

UPRP
Universidad de Puerto Rico en Ponce

Universidad de Puerto Rico en Ponce

Apartado 7186
Ponce, PR 00732
Teléfono 844-8181

Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Rectoría

(Ext. 2642)

Conferencia: Introducción/Definición de la Ley de Igualdad Salarial

Fecha: viernes, 6 de abril de 2018
Lugar: Sala de Conferencias
Biblioteca Adelina Coppin
Recurso: Sr. William R. Sánchez, Director US EEOC
Horario: 10:00 a.m. a 12:00 m.

HOJA DE ASISTENCIA DE ESTUDIANTES

NOMBRE Y APELLIDOS	DEPARTAMENTO	FIRMA
1. Orlando J. Torres Cruz	ADMI	
2. Christian E. Santos Garcia	ADEM	
3. Yadiana C. Pérez	ADEM	Yadiana C. Pérez
4. Nathalies S. Ortiz Ru	ADEM.	
5. Natalia V. Vázquez Adams	ADEM	
6. Xiomara I. Rodríguez Guzarán	ADEM	
7. Nilmarie Acosta Negrón	ADEM	Nilmarie Acosta
8. Lorena N. Cruz Santiago	ADEM	
9. Rubimar Rivera Sierra	ADEM	
10. Esmeralda C. Cámara Becerra	ADEM	
11. Dianaly Hernández Quiñones	Biología	
12. Edwin R. Rivera Ortiz	BIOL	
13. Pedro I. Rodríguez	ADMI	
14. Marian González Rodríguez	ADEM	Marian González
15. Carlos R. Pérez Bermúdez	ADEM	

HOJA DE ASISTENCIA
CONFERENCIA: INTRODUCCIÓN/DEFINICIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD SALARIAL
PÁGINA 2

NOMBRE Y APELLIDOS	DEPARTAMENTO	FIRMA
16. Nathalie D. López	ADEM	Nathalie D. López
17. Yheslie A Quiles Martinez	ADEM	[illegible]
18. Sheimy D. Morales Pérez	ADEM	Sheimy D. Morales Pérez
19. Angélica M. Torres Alvarado	ADEM	Angélica M. Torres
20. Isabel M. Bula Ortiz	Física	Isabel M. Bula Ortiz
21. Paola C. Vigil	ADEM	P. Vigil Flores
22. Carelis Vargas Velez	ADEM	C.V.
23. Hilala A. Fares	ADEM	[illegible]
24. Yashua M. Rodriguez	ADEM	[illegible]
25. Edwin R. Ortiz	ADEM	[illegible]
26. Armando A. Lintron Santiago	ADEM	armando a. Lintron
27. Jenice Alicea Hernández	ADEM	Jenice Alicea Hernández
28.		
29.		
30.		
31.		
32.		
33.		
34.		
35.		
36.		
37.		
38.		
39.		
40.		

HOJA DE ASISTENCIA
CONFERENCIA: INTRODUCCIÓN/DEFINICIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD SALARIAL
PÁGINA 3

NOMBRE Y APELLIDOS	DEPARTAMENTO	FIRMA
41.		
42.		
43.		
44.		
45.		
46.		
47.		
48.		
49.		
50.		
51.		
52.		
53.		
54.		
55.		
56.		
57.		
58.		
59.		
60.		

UPRP
Universidad de Puerto Rico en Ponce
en Ponce

Universidad de Pu

Oficina de Recursos Humanos
Decanato de Asuntos Administrativos
Apartado 7186
Ponce, PR 00732
Teléfono 844-8181, Ext.2606, 2607
Fax: 787-841-4630

CERTIFICACION

La Oficina de Recursos Humanos de La universidad de Puerto Rico en Ponce certifica lo siguiente:

- No preguntamos sobre el historial salarial, directa o indirectamente, en una solicitud de empleo, durante el proceso de entrevistas o cualquier otro proceso de reclutamiento.
- No condicionamos la oferta de empleo a que el empleado se abstenga de preguntar o discutir su salario con los demás empleados.
- El proceso interno de reclutamiento se examina periódicamente.
- Contamos con un plan de clasificación con los requerimientos mínimos con los que debe contar un aspirante a puesto de trabajo. El mismo cuenta con las compensaciones mínimas y máximas con las que cuenta el puesto de trabajo.
- Los empleados son compensados de acuerdo al Plan de Clasificación y Retribución.
- Tenemos un sistema de compensación adicional enteramente objetivo y capaz de ser medido con el uso de datos.
- Los manuales y reglamentos se evalúan periódicamente para cumplir con las nuevas normativas como las Leyes Núm.16 y 61 de 2017, supra.

Se emite la presenta certificación hoy martes, 12 de febrero de 2019, en Ponce, Puerto Rico.

Lcdo. Juan Carlos León Valls
Director de Recursos Humanos

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 diáfanamente 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 discrímenes 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 discrímenes 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 discrímenes 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 platilla 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 discrimen 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