

# DISCRIMEN SALARIAL: ¿Y CÓMO ME ENTERO?

## ARTÍCULO

EDAN G. RIVERA RODRÍGUEZ\*

Introducción .....	1007
I. Brecha salarial: Una descripción de un problema social .....	1008
A. Puerto Rico .....	1008
B. Estados Unidos .....	1010
II. Remedios bajo el derecho federal .....	1010
A. Equal Pay Act .....	1010
B. Título VII .....	1011
III. Remedios bajo el derecho puertorriqueño .....	1013
A. Ley 100 .....	1013
B. Ley de discrimen en el empleo por razón de sexo .....	1014
IV. Una crítica a los remedios disponibles: Falta de información para encender el esquema legal anti discrimen .....	1016
V. Remedios propuestos .....	1019
A. Paycheck Fairness Act .....	1019
B. Equality Act 2010 del Reino Unido .....	1022
C. Iniciativa propia e internet .....	1024
Conclusión .....	1026

### INTRODUCCIÓN

**A**PESAR DE QUE NUESTRA CONSTITUCIÓN CONSAGRA EL PRINCIPIO DE IGUAL paga por igual trabajo todavía no hemos logrado alcanzar tan loable aspiración.<sup>1</sup> La mujer, en ocasiones hasta mejor preparada, recibe salarios inferiores al de los hombres por igual trabajo y en iguales circunstancias. La legislación que intenta resolver este problema, vigente desde hace damente cincuenta años, no ha erradicado el discrimen salarial en su totalidad. Esto puede deberse, en parte, a que la mujer víctima de discrimen, aunque con remedios legales disponibles, puede pasar una vida entera sin advertir que está recibiendo un salario menor que el de hombres con igual trabajo y con puesto similar. Debe existir legislación para que la mujer tenga la oportunidad de inqui-

---

\* Estudiante de tercer año de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico y Editor Titular del Volumen LXXXI de la Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico.

<sup>1</sup> Véase CONST. PR art. 2, § 16.

rir a su patrono, sin trabas ni impedimentos, sobre su situación salarial con respecto a hombres que están en igual posición que ella. Habiendo conocido su situación salarial, ella podría utilizar, sin miedo a mover la maquinaria legal innecesariamente, los remedios legales para eliminar la disparidad salarial injustificada.

En la primera parte de este trabajo nos proponemos explicar el fenómeno de la brecha salarial, y cuál es la situación en Puerto Rico y en Estados Unidos. En la segunda parte, discutimos los remedios existentes bajo el derecho federal para resolver el problema de discrimen salarial. En la tercera parte, analizamos los remedios que hay disponibles bajo el derecho puertorriqueño. En la cuarta parte, argumentamos la idea central de nuestro trabajo: el problema de falta de información y el secretismo salarial imperante en las empresas, y sus repercusiones en el discrimen salarial. En la quinta parte, esbozamos algunos remedios legislativos que se han propuesto y un remedio no legislativo presentado por grupos feministas. En la sexta y última sección, damos algunas recomendaciones de lo que podría incluir una legislación que resuelva el problema identificado.

## I. BRECHA SALARIAL: UNA DESCRIPCIÓN DE UN PROBLEMA SOCIAL

### A. Puerto Rico

En Puerto Rico, las mujeres ganan menos que los hombres. Así ha sido históricamente y así todavía es en el presente. En esta primera parte nos proponemos describir el fenómeno de la brecha salarial en Puerto Rico.<sup>2</sup>

La brecha salarial se ha definido como la “diferencia en términos porcentuales entre los salarios de las mujeres y los de los hombres”.<sup>3</sup> Así, “a mayor la brecha salarial menores son los salarios de las mujeres con relación a los salarios de los hombres”.<sup>4</sup>

Estudios demuestran que, para el año 2000, la brecha salarial en Puerto Rico alcanzaba el 30%.<sup>5</sup> Es decir, el salario de la mujer puede ser hasta 30% menor que el de hombres con igual educación, ocupación e industria. Sin embargo, esto varía de acuerdo a las diferentes profesiones. Se ha concluido que a mayor grado

---

<sup>2</sup> En este trabajo solo analizamos dos estudios sobre la brecha salarial en Puerto Rico. Aunque existen críticas a las metodologías utilizadas para medir la brecha salarial, esto trasciende el propósito de este trabajo. Tomamos como buena la información de los estudios examinados.

<sup>3</sup> María E. Enchautegui, *La situación de las mujeres en el mercado laboral de Puerto Rico: un análisis comparativo de género*, reimpresso en AMARRES EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES: HOGAR Y EMPLEO 75-157 (Oficina de la Procuradora de las Mujeres ed., 2004).

<sup>4</sup> *Id.*

<sup>5</sup> *Id.* en la pág. 135. Véase además Luz del Alba Acevedo, *Género y trabajo en Puerto Rico: desafíos para una política laboral*, reimpresso en FUTURO ECONÓMICO DE PUERTO RICO: ANTOLOGÍA DE ENSAYOS DEL PROYECTO UNIVERSITARIO SOBRE EL FUTURO ECONÓMICO DE PUERTO RICO 189-218 (Francisco E. Martínez ed., 1999) (llegando a conclusiones similares utilizando otras metodologías).

de educación mayor es la brecha salarial.<sup>6</sup> Por ejemplo, las mujeres que no tienen diploma de escuela superior ganan 24% menos que los hombres que no tienen escuela superior.<sup>7</sup> Así, en profesiones como arquitectura e ingeniería las mujeres pueden ganar hasta 49% menos que los hombres.<sup>8</sup> Más sorprendente aun, la diferencia salarial entre hombres y mujeres puede llegar hasta un 54% en profesiones asociadas a la provisión de servicios de salud.<sup>9</sup>

Se ha argumentado que la mayor desventaja debido a mayor grado de educación puede deberse a tres causas. Primero, a la forma subjetiva en que se determinan los salarios en muchas ocupaciones de alta jerarquía, donde los grados universitarios están más concentrados.<sup>10</sup> En estas ocupaciones, se sopesan factores que son muy difíciles de medir objetivamente, como son el compromiso con la empresa y capacidad para anticipar problemas. Segundo, los roles de madre/esposa y mujer trabajadora son más difíciles de reconciliar para las mujeres con niveles más altos de educación.<sup>11</sup> Las mujeres profesionales probablemente no tienen el mismo tiempo que tendría un hombre para dedicarle a su trabajo, pues todavía la sociedad de hoy le impone a la mujer, además del trabajo fuera del hogar, la mayoría de las tareas domésticas. Tercero, hay una mayor depreciación en el capital humano.<sup>12</sup> La mujer en este nivel de educación tiene un riesgo mayor de no permanecer al día en las cuestiones profesionales si interrumpe su empleo para tener y cuidar a los hijos. En conclusión, se ha dicho que:

Toda la brecha salarial entre mujeres y hombres se explica a base de que a las mujeres se les paga menos por las características que influyen en los salarios. Esto es consistente con la idea de discrimen en el mercado laboral. Las mujeres reciben un salario menor que los hombres con educación similar, ocupación similar, los mismos años de experiencia laboral, el mismo número de hijos en el hogar, la misma fluidez en el idioma inglés y la misma industria.<sup>13</sup>

Estos estudios demuestran que “[s]i a las mujeres se les pagara por su capital humano lo mismo que se les paga a los hombres sus salarios aumentarían entre 18 y 26 por ciento, y sobrepasarían a los de los hombres”.<sup>14</sup>

---

6 Enchautegui, *supra* nota 3, en la pág. 133.

7 *Id.*

8 *Id.*

9 *Id.* en la pág. 135.

10 *Id.* en la pág. 137.

11 *Id.*

12 *Id.*

13 *Id.* en la pág. 80.

14 *Id.*

### B. Estados Unidos

A nivel de todos los Estados Unidos, las estadísticas son igualmente sorprendentes. La brecha salarial persiste en todos los niveles de educación para los empleados a tiempo completo.<sup>15</sup> Así, en todos los niveles de educación, las mujeres ganaron, para el 2009, solo un 75% de lo que ganaron los hombres en igual situación.<sup>16</sup> No obstante, la brecha salarial entre hombres y mujeres disminuyó entre 1979 y 2009 para la mayoría de las edades.<sup>17</sup> Por ejemplo, las mujeres de 25 a 34 años pasaron, de ganar solamente un 68% de lo que ganaban los hombres, a ganar un 89%.<sup>18</sup> De los 45 a 54 años, los salarios de las mujeres aumentaron de un 57% a un 74% de lo que ganaban hombres en su misma situación.<sup>19</sup>

Veamos qué se ha hecho en materia de legislación, tanto a nivel federal como estatal, para combatir este panorama de discrimen salarial.

## II. REMEDIOS BAJO EL DERECHO FEDERAL

### A. Equal Pay Act

En 1963, el Congreso de los Estados Unidos aprobó el *Equal Pay Act* con el propósito de prohibir el discrimen por razón de sexo en el pago patronal de los salarios.<sup>20</sup> Esta ley dispone que ningún patrono discriminará entre empleados por razón de su sexo al pagarle salarios a sus empleados a una tasa menor que los pagados a empleados del sexo opuesto.<sup>21</sup> Es decir, para establecer un caso bajo esta ley, una mujer tiene que probar que le pagaron salarios más altos a un hombre por igual trabajo que requiere sustancialmente la misma destreza, esfuerzo y responsabilidad, y que el trabajo fue realizado bajo condiciones de trabajo similares.<sup>22</sup> Sin embargo, la misma ley establece cuatro excepciones bajo las cuales los patronos pueden hacer diferencias en el pago de salarios.

---

<sup>15</sup> ECON. AND STATISTICS ADMIN., U.S. DEP'T OF COMMERCE & OFFICE OF MGMT. & BUDGET, EXEC. OFFICE OF THE PRESIDENT, WOMEN IN AMERICA: INDICATORS OF SOCIAL AND ECONOMIC WELL-BEING 32 (2007), disponible en [http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/rss\\_viewer/Women\\_in\\_America.pdf](http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/rss_viewer/Women_in_America.pdf).

<sup>16</sup> *Id.*

<sup>17</sup> *Id.*

<sup>18</sup> *Id.*

<sup>19</sup> *Id.*

<sup>20</sup> Equal Pay Act of 1963, 29 U.S.C. §§ 206-262 (2006).

<sup>21</sup> *Id.* § 206(d)(1) ("No employer having employees subject to any provisions of this section shall discriminate, within any establishment in which such employees are employed, between employees on the basis of sex by paying wages to employees in such establishment at a rate less than the rate at which he pays wages to employees of the opposite sex.") (traducción suplida).

<sup>22</sup> *Corning Glass Works v. Brennan*, 417 U.S. 188 (1974). Véase también Equal Pay Act, 29 U.S.C. §206(d) (2006).

El demandante, sea el Secretario del Trabajo del Gobierno Federal o una parte individual, tiene la carga probatoria de demostrar que existe igualdad en el trabajo y desigualdad en el salario.<sup>23</sup> Es decir, el demandante, para establecer un caso *prima facie*, primero tiene que demostrar que el patrono le paga a los empleados del mismo sexo salarios más altos que a empleados del sexo opuesto por igual trabajo. Una vez el demandante establezca esto, la carga pasa al patrono para demostrar que la diferencia está justificada por una de las cuatro excepciones que establece la ley.<sup>24</sup> El patrono, para evadir responsabilidad, tiene que persuadir al tribunal que la diferencia está basada en cualquiera de las siguientes cuatro razones: 1) un sistema de antigüedad, 2) un sistema de mérito, 3) un sistema que mide los ingresos por la cantidad o calidad de la producción, o 4) algún diferencial basado en cualquier otro factor que no sea el sexo.<sup>25</sup> Si el demandado no logra persuadir al tribunal con ninguna de las razones anteriores, el demandante habrá probado su caso y prevalecerá. Cabe destacar que el peso de la prueba respecto a esta última cláusula residual es muy fuerte.<sup>26</sup>

Diferentes tribunales han interpretado algunas de las cláusulas de esta ley.<sup>27</sup> Por ejemplo, se ha interpretado que un trabajo no conlleva el mismo esfuerzo si el puesto mejor pagado envuelve tareas adicionales que requieren esfuerzo extra, le consumen tiempo adicional y significativo a los empleados que lo desempeñan y tienen un valor económico proporcional a la diferencia en la paga.<sup>28</sup> Así, se ha dicho que “[a] determinar si dos empleos requieren iguales destrezas, hay que tener en cuenta la experiencia, adiestramiento, educación y habilidad requerida con el desempeño del trabajo”.<sup>29</sup>

### B. Título VII

Existe otro remedio aparte y diferente del *Equal Pay Act* que prohíbe el discriminación por razón de género en los salarios pagados. El artículo 703 del Título VII del *Civil Rights Act* de 1964 establece que “será una práctica de empleo ilegal . . . discriminar contra cualquier individuo con respecto a su compensación, térmi-

---

<sup>23</sup> *Corning Glass Works*, 417 U.S. en la pág. 195; *Hodgson v. Brookhaven General Hospital*, 436 F.2d 719 (5to Cir. 1970).

<sup>24</sup> *Corning Glass Works*, 417 U.S. en la pág. 196.

<sup>25</sup> 29 U.S.C. § 206(d)(1).

<sup>26</sup> Véase *Brennan v. Owensboro Davies County Hospital*, 523 F.2d 1013 (6to Cir. 1975); *Hodgson v. Security Nat. Bank of Sioux City*, 460 F.2d 57 (8vo Cir. 1972). Véase también Ellen M. Bowden, *Closing the Pay Gap: Redefining the Equal Pay Act's Fourth Affirmative Defense*, 27 COLUM. J.L. & SOC. PROBS. 225 (1994), para una crítica a la cuarta defensa de otro factor que no sea sexo.

<sup>27</sup> Véase RUY DELGADO ZAYAS, APUNTES PARA EL ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN PROTECTORA DEL TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL PUERTORRIQUEÑO 185 (2007).

<sup>28</sup> *Hodgson v. Brookhaven General Hospital*, 436 F.2d 719, 726 (5to Cir. 1970).

<sup>29</sup> DELGADO ZAYAS, *supra* nota 27, en la pág. 185.

nos, condiciones, o privilegios de empleo por razón de su raza, color, religión, sexo u origen nacional".<sup>30</sup>

Aun cuando no haya evidencia directa de discrimen se puede establecer un caso *prima facie*. Para establecer un caso *prima facie* de discrimen bajo el Título VII se tiene que demostrar, por preponderancia de la prueba, que la mujer tiene un trabajo similar al de los hombres, pero los hombres obtienen mayores ingresos que ella.<sup>31</sup> Una vez se establece esto, el demandado tiene que proveer una razón no discriminatoria para la disparidad.<sup>32</sup> Esto es solamente una carga de producción y no de persuasión.<sup>33</sup> Es decir, el demandado sólo tiene que presentar una justificación legítima y no discriminatoria para el trato desigual. Las causas no discriminatorias son las mismas que establece el *Equal Pay Act*.<sup>34</sup> Por último, el demandante tiene que demostrar, por preponderancia de la evidencia, que la razón no discriminatoria que presentó el patrono es sólo un pretexto para la discriminación ilegal.<sup>35</sup>

Adviértase que, a diferencia del esquema del *Equal Pay Act* en el que el patrono demandado tiene la carga de persuadir al tribunal de que el trato discriminatorio, una vez probado por el demandante, es justificado; bajo el Título VII, el demandante tiene en todo momento el deber de persuadir al juzgador. Las repercusiones de esto son que, al haber probado un caso bajo el *Equal Pay Act*, no necesariamente se ha probado el caso bajo el Título VII.<sup>36</sup> Además, existe disputa si bajo el Título VII se requiere probar la intención discriminatoria, lo que no es necesario bajo el *Equal Pay Act*.<sup>37</sup>

Bajo ambos estatutos, la víctima puede acudir a la *U.S. Equal Employment Opportunity Commission*, que es la agencia administrativa federal que se encarga de poner las referidas leyes en vigor, para hacer una querrela contra el patrono.<sup>38</sup> Allí, si se cumple con los requisitos estatutarios, la agencia trata de llegar a un acuerdo entre la empleada y su patrono. Si no lo logra, el Secretario del Trabajo puede acudir a los tribunales y, a nombre de la víctima, entablar una acción contra los patronos.<sup>39</sup>

---

<sup>30</sup> 42 U.S.C. § 2000e-2(a)(1) (traducción suplida).

<sup>31</sup> *Rodríguez v. Smithkline Beecham Pharmaceutical, Puerto Rico, Inc.*, 62 F. Supp.2d 374, 382 (D.P.R. 1999).

<sup>32</sup> *Id.*

<sup>33</sup> *Id.*

<sup>34</sup> *Id.* en la pág. 381.

<sup>35</sup> *Id.*

<sup>36</sup> *Id.* Véase *Meeks v. Computer Associates International*, 15 F.3d 1013 (11mo Cir.1994), para contrastar cómo en otros Circuitos se ha resuelto que la responsabilidad bajo el *Equal Pay Act* automáticamente conduce a responsabilidad bajo el Título VII.

<sup>37</sup> Véase, e.g., *Tidwell v. Fort Howard Corp.*, 989 F.2d 406 (10mo Cir. 1993).

<sup>38</sup> 42 U.S.C. § 2000e-5 (2006).

<sup>39</sup> *Id.*

### III. REMEDIOS BAJO EL DERECHO PUERTORRIQUEÑO

En el caso de Puerto Rico, nuestro Tribunal Supremo ha dicho que *el Estado tiene un interés apremiante* en “regular las relaciones obrero-patronales, de evitar prácticas injustas del trabajo y la existencia, en nuestra jurisdicción, de una clara política pública de proteger los derechos de los trabajadores”.<sup>40</sup> Tomando en consideración esta afirmación, veamos los remedios que ha establecido el legislador en Puerto Rico para desalentar el discrimen en los salarios por razón de sexo que, como discutimos anteriormente, puede ser la causa de la brecha salarial.<sup>41</sup>

#### A. Ley 100

El 30 de junio de 1959, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico aprobó la Ley 100, conocida como la Ley Contra el Discrimen en el Empleo (Ley 100).<sup>42</sup> Originalmente, la ley no incluía el discrimen por razón de género. Sin embargo, se añadió en 1972.<sup>43</sup> Esta ley dispone, en su texto actual, que “[t]odo patrono que . . . discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación . . . por razón de . . . sexo . . . [i]ncurrirá en responsabilidad civil . . . [e] incurrirá, además, en un delito menos grave”.<sup>44</sup>

Para probar un caso bajo esta ley el proceso es muy parecido al del Título VII antes descrito. Primero, el empleado discriminado tiene que presentar prueba de que hubo un acto perjudicial, que fue realizado sin justa causa y algún hecho que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen según la cual se reclama.<sup>45</sup> Es decir, para una mujer probar que está siendo discriminada salarialmente por razón de su sexo tiene que demostrar que recibe un salario menor que los empleados varones, que tal diferencia no está justificada y que tal trato desigual fue por ser mujer. Una vez la empleada cumple con estos requisitos surge una presunción de discrimen.<sup>46</sup> En ese momento, el peso de la prueba cambia y el patrono tiene que presentar prueba que justifique la acción adversa; en nuestro análisis, el trato desigual entre los salarios. En otras palabras, el patrono puede demostrar alguna causa que justifique el trato desigual en el empleo. Una vez el

---

<sup>40</sup> Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 374 (2001).

<sup>41</sup> Véase Laura R. Rodríguez Vélez, *El embarazo y el ambiente laboral de la mujer en Puerto Rico*, 50 REV. DER. PR 65 (2010), para un recuento histórico de la situación laboral de la mujer en Puerto Rico y la legislación protectora de la mujer.

<sup>42</sup> Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRÁ §§ 146-151 (2009 & Supl. 2011).

<sup>43</sup> Véase DELGADO ZAYAS, *supra* nota 27, en la pág. 183.

<sup>44</sup> 29 LPRÁ § 146.

<sup>45</sup> Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR, 175 DPR 799, 815 (2009).

<sup>46</sup> *Id.*

patrono rebate la presunción de discrimen, la demandante debe continuar con el caso sin el beneficio de la presunción y tiene que presentar evidencia concreta que pruebe que realmente hubo discrimen.<sup>47</sup>

Como la Ley 100 no aclara qué se considera justa causa para el despido, el Tribunal Supremo ha dicho que es necesario acudir<sup>48</sup> a la Ley de Despido Injustificado.<sup>49</sup> Entre las causas que dispone la ley se encuentran:

(a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada. (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento. (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.<sup>50</sup>

Además de los problemas que discutiremos en detalle más adelante, ya de entrada notamos lo inadecuado de esta legislación para atender el problema de la brecha salarial. No hay que ser un experto en Derecho de Empleo para advertir que estos incisos no atienden adecuadamente el problema de la disparidad en los salarios entre los sexos. Esto se entiende cuando sabemos que tales justificaciones fueron establecidas para despidos injustificados y no para el discrimen salarial. El discrimen por salarios entre hombres y mujeres es un tema que, en el mejor de los casos, requeriría exclusivamente de una ley para atajar el problema. Para ver cuáles pueden ser causas justificadas de desigualdad salarial habría que acudir a otra ley. Veamos.

#### *B. Ley de discrimen en el empleo por razón de sexo*

La Legislatura, reconociendo la segregación en el empleo, la subutilización de la preparación académica de la mujer y la diferencia en niveles de salario entre sexos, aprobó el 6 de julio de 1985 la Ley de Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo.<sup>51</sup> En específico, la ley dispone que “[s]erá práctica ilegal de empleo el que un patrono . . . [c]uando por razón de su sexo . . . discrimine contra una persona, con respecto a su compensación, términos o condiciones de empleo”.<sup>52</sup>

---

<sup>47</sup> *Id.* en la pág. 816.

<sup>48</sup> *Id.* en la pág. 814; *Alberty Marrero v. Rodríguez Emma*, 149 DPR 655, 664 (1999).

<sup>49</sup> Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ §§ 185a-185m (2009 & Supl. 2011).

<sup>50</sup> *Id.* § 185b.

<sup>51</sup> Ley de Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo, Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, 29 LPRÁ §§ 1321-1341 (2009 & Supl. 2011).

<sup>52</sup> *Id.* § 1323(1).

Asimismo, la ley dispone aquellos actos que no se consideran una práctica ilegal en el empleo. Dispone, en lo pertinente, que no es una práctica ilegal en el empleo “[e]l que un patrono contrate o reclute empleados . . . basándose en su sexo, en aquellas circunstancias en que el sexo de la persona sea un requisito ocupacional bona fide razonablemente necesario para la operación normal de dicha empresa o negocio particular”.<sup>53</sup> También, establece que no será una práctica ilegal en el empleo:

El que un patrono aplique diferentes tipos de compensación, o diferentes términos, condiciones o privilegios en el empleo como resultado de un sistema bona fide de mérito o antigüedad o de un sistema que mide las ganancias en términos de cantidad o calidad de la producción o a empleados que trabajan en diferentes posiciones, siempre y cuando dichas diferencias no sean el resultado de la intención de discriminar por razón del sexo.<sup>54</sup>

Además, la ley establece como una actuación bona fide el que un patrono actúe de acuerdo a unos resultados de un examen de habilidad profesional, pero siempre que el examen no esté diseñado para discriminar por razón del sexo de la persona.<sup>55</sup>

La ley misma hace claro que el término de “requisito ocupacional bona fide” tiene que ser interpretado restrictivamente.<sup>56</sup> Se hace específico en la ley que no puede considerarse requisito ocupacional bona fide el “negarse a emplear una mujer por razón de su sexo, basándose en presunciones de las características . . . de las mujeres en general”.<sup>57</sup> También, no se puede colocar a una persona utilizando caracterizaciones estereotipadas de los sexos, pues requiere que se evalúen a los individuos a base de las capacidades individuales.<sup>58</sup> Tampoco permite el acto de negarse a colocar a una persona debido a las preferencias de los compañeros de trabajo, el patrono o los clientes.<sup>59</sup>

Por último, la ley prohíbe el discrimen en las políticas de clasificación arbitraria de empleos,<sup>60</sup> en los reglamentos internos,<sup>61</sup> anuncios de oportunidad de empleo,<sup>62</sup> entrevistas<sup>63</sup> y beneficios marginales.<sup>64</sup> Así también, la ley le confiere al

---

53 29 LPRC § 1327.

54 *Id.*

55 *Id.*

56 29 LPRC § 1328.

57 *Id.*

58 *Id.*

59 *Id.*

60 *Id.* § 1329.

61 29 LPRC § 1330.

62 *Id.* § 1331.

Secretario del Trabajo amplios poderes de investigación y ejecución para llevar a cabo los propósitos de la ley.<sup>65</sup>

Hasta aquí podemos concluir que, después de aproximadamente 50 años de haberse aprobado legislación, la desigualdad salarial todavía no se ha remediado. La legislación no ha sido fructífera en atajar, de una vez y por todas, el discrimen salarial. Al día de hoy, con toda la legislación disponible, la mujer gana hasta 30% menos que los hombres.<sup>66</sup> Veamos algunas de las posibles fallas que pueden tener los esquemas legislativos para atender el problema de la desigualdad salarial.

#### IV. UNA CRÍTICA A LOS REMEDIOS DISPONIBLES: FALTA DE INFORMACIÓN PARA ENCENDER EL ESQUEMA LEGAL ANTI DISCRIMEN

Los remedios disponibles para acabar con la discriminación salarial, discutidos en la sección anterior, sufren de una deficiencia fundamental: no proveen remedios adecuados para que la mujer se entere que está siendo discriminada con respecto a su salario. En otras palabras, si a una mujer se le está pagando menor salario que a un hombre y sin justificación adecuada alguna, con toda probabilidad ella no tendrá forma de saberlo. Elaboremos.

La Jueza Asociada del Tribunal Supremo de los Estados Unidos Ruth Joan Bader Ginsburg reconoció en su opinión disidente en el controversial caso *Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co.*, las fallas que puede contener la legislación en contra del discrimen en los salarios.<sup>67</sup> De acuerdo a su opinión, a diferencia de otros actos discriminatorios en el ambiente laboral en los cuales el discrimen es patente y conlleva acciones que son de conocimiento público, el discrimen reflejado en la disparidad de los salarios está fuera de la vista.<sup>68</sup> Es decir, es muy difícil conocer si existe disparidad entre los salarios de una mujer y un hombre, pues regularmente las compañías tienen una política de acceso limitado a la información salarial de los compañeros de trabajo.<sup>69</sup> Este problema se agrava cuando la disparidad surge, no cuando a la empleada le rechazan un aumento de salario, sino cuando los compañeros de trabajo reciben constantemente aumentos de salario y ella no.<sup>70</sup> A la mujer empleada se le hace muy difícil saber, en esta situa-

---

63 *Id.* § 1332.

64 *Id.* § 1333.

65 *Id.* §§ 1335-1336.

66 Véase *infra* Parte I.A.

67 *Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co.*, 550 U.S. 618 (2007) (Ginsburg, opinion disidente).

68 *Id.* en la pág. 649.

69 *Id.* en la pág. 650.

70 *Id.*

ción, que ha experimentado una decisión adversa de empleo.<sup>71</sup> La empleada podría tener poca razón de siquiera sospechar de la discriminación hasta que se desarrolle un patrón de discrimen y después al final, pasados largos años irrecuperables de ser discriminada, darse cuenta de la disparidad.<sup>72</sup> En otras palabras, si el patrono discrimina a través de un acto evidente, como lo sería un despido o un ascenso, la mujer tiene la posibilidad de advertir el discrimen e inquirir sobre ello. En la disparidad salarial, la mujer no tiene esa oportunidad.

El mejor ejemplo de esta situación nos lo brinda los hechos del propio caso. La demandante Lilly Ledbetter trabajó para la compañía *Goodyear Tire and Rubber Plant* de 1979 a 1998, cuando se retiró.<sup>73</sup> La Sra. Ledbetter era la única mujer supervisora de área. Los restantes quince supervisores de área eran hombres. Así las cosas, la Sra. Ledbetter se entera por medio de una carta anónima que su salario era menor que el de sus compañeros de trabajo, quienes tenían la misma experiencia y puesto.<sup>74</sup> Es entonces cuando, después de 19 años en su trabajo, tiene la información necesaria para poder entablar una acción legal contra su patrono.

La norma de secretismo en los salarios imperante en el sistema empresarial norteamericano puede ser una de las causantes del discrimen salarial.<sup>75</sup> Se ha descubierto que una tercera parte de los patronos en Estados Unidos han adoptado reglas específicas prohibiéndole a los empleados discutir información relacionada a sus sueldos con los compañeros de trabajo.<sup>76</sup> Así también, se ha demostrado que para muchas empresas el secretismo en los salarios es un asunto de gran importancia.<sup>77</sup> Además, es parte de la cultura corporativa americana considerar de mal gusto discutir con los compañeros de trabajo cuánto ganan en el trabajo.<sup>78</sup> No es inusual que los patronos rechacen publicar los niveles salariales de los empleados.<sup>79</sup>

---

<sup>71</sup> *Id.*

<sup>72</sup> *Id.*

<sup>73</sup> *Id.* en la pág. 621. Véase Katie Putnam, *On Lilly Ledbetter's Liberty: Why Equal Pay for Equal Work Remains an Elusive Reality*, 15 WM. & MARY J. WOMEN & L. 685, 689 (2009).

<sup>74</sup> Putnam, *supra* nota 73, en la pág. 689.

<sup>75</sup> Kara M. Farina, *When does discrimination "occur?": The Supreme Court's Limitation on an Employee's Ability to Challenge Discriminatory Pay Under Title VII*, 38 GOLDEN GATE U. L. REV. 249, 269 (2008).

<sup>76</sup> *Id.* en la pág. 270; Véase Leonard Bierman & Rafael Gely, "Love, Sex and Politics? Sure. Salary? No Way": *Workplace Social Norms and the Law*, 25 BERKELEY J. EMP. & LAB. L. 167 (2004), para un ensayo más abarcador sobre las normas de secretismo en el empleo, sus causas y posible ilegalidad.

<sup>77</sup> Leonard Bierman & Rafael Gely, "Love, Sex and Politics? Sure. Salary? No Way": *Workplace Social Norms and the Law*, 25 BERKELEY J. EMP. & LAB. L. 167, 171 (2004).

<sup>78</sup> Nancy Zisk, *Lilly Ledbetter, Take Two: The Lilly Led Better Fair Pay Act and the Discovery Rule's Place in the Pay Discrimination Puzzle*, 16 WM. & MARY J. WOMEN & L. 1, 6 (2009).

<sup>79</sup> *Id.*

Las razones para mantener las normas de secretismo de información salarial son diversas y complejas.<sup>80</sup> Se ha dicho que los individuos no quieren que se revele información respecto a sus salarios porque podría llevar a otras personas a pensar diferente sobre ellos.<sup>81</sup> Se ha argumentado que otros piensan que perderían el arreglo ventajoso que tienen con el patrono si los demás compañeros se enteran de su salario.<sup>82</sup> Además, los empleados pueden preferir mantener la información de su sueldo en secreto para evitar conflictos con sus compañeros de trabajo.<sup>83</sup>

Esta norma de falta de transparencia hace posible que las mujeres jamás se enteren de que el patrono les está pagando menos que a sus compañeros de trabajo varones por razones no protegidas por la ley, esto es, por causas discriminatorias.<sup>84</sup> En otras palabras, ¿cómo una empleada puede comenzar a utilizar los remedios disponibles o siquiera sospechar de la discriminación salarial injustificada si la información sobre los sueldos de muchos de los patronos es confidencial?<sup>85</sup> Se ha argumentado que:

[C]uando un patrono le paga a miembros de una clase protegida salarios menores que los que le paga a sus compañeros de trabajo, es probable que las víctimas no estén conscientes del discrimen, y es precisamente esta ignorancia la que perpetúa la clase de discriminación salarial que el Título VII estaba destinado a corregir.<sup>86</sup>

En nuestra investigación no hemos encontrado ninguna ley que facilite o permita, de forma clara y expresa, que mujeres interesadas en indagar sobre si están siendo discriminadas salarialmente puedan así hacerlo. La única forma que puede pensarse, además de estar preguntándole a cada compañero varón en igual posición cuánto recibe en sueldo, es que inicie un pleito en el Departamento del Trabajo y se exponga a todo lo que conlleva un proceso adversativo administrativo y de esta forma obligar al patrono a descubrir la información salarial necesaria. No es raro ver que la mujer que inicie un pleito contra su patrono sufra el rechazo de sus compañeros de trabajo y aumente la animosidad con sus supervisores.<sup>87</sup> Mientras este sea el camino a seguir, las mujeres no tendrán in-

---

80 Farina, *supra* nota 75, en la pág. 270.

81 *Id.*

82 *Id.*

83 *Id.* en las págs. 270-71.

84 Jason Lewis, *Wage Discrimination and the Difficulty of Proof*, 13 PUB. INT. L. REP. 66 (2008).

85 *Id.* en la pág. 67.

86 Zisk, *supra* nota 78, en la pág. 7 (traducción suplida).

87 Véase, e.g., Prof. Charles Zeno Santiago, *Re-enfoque empresarial de las represalias en el empleo*, 40 REV. JUR. UIPR 245 (2006) ("Para el año 2004, las demandas por represalias reportadas al EEOC representaban el 67.2% del total de las demandas").

centivo para acabar de una vez y por todas con el discrimen que sufren respecto a sus sueldos.

## V. REMEDIOS PROPUESTOS

En esta parte discutiremos algunos remedios propuestos que pudieran hacer más efectiva la legislación contra el discrimen en los salarios. Estos remedios han sido propuestos, en parte, para resolver la falla fundamental que, según describimos anteriormente, tienen los remedios disponibles: falta de información para que la mujer pueda enterarse de la discriminación y encender así la maquinaria legal anti discrimen.

### A. *Paycheck Fairness Act*

El 6 de enero de 2009 la Senadora Hillary Clinton y la Representante Rosa DeLauro presentaron ante el Congreso de los Estados Unidos un proyecto de ley conocido como el *Paycheck Fairness Act*.<sup>88</sup> Así, la Cámara aprobó el proyecto el 9 de enero de 2009, pero el Senado lo rechazó el 10 de noviembre de 2010.<sup>89</sup>

En el propio proyecto, la Cámara de Representantes de Estados Unidos muestra su preocupación sobre la brecha salarial:

A pesar de la promulgación del *Equal Pay Act* en 1963, muchas mujeres continúan ganando significativamente menos que los hombres por igual trabajo. Estas disparidades en los salarios existen tanto en los sectores públicos como en los privados. En muchas instancias, las diferencias en los salarios sólo se puede deber a la intención discriminatoria continua o a los efectos persistentes de una discriminación pasada.<sup>90</sup>

La Cámara de Representantes propone en este proyecto de ley un sinnúmero de enmiendas al *Equal Pay Act*. Sin embargo, nos limitaremos a analizar aquellas que son pertinentes a nuestro tema de estudio.

Este proyecto de ley disponía que sería ilegal para cualquier persona despedir o en alguna manera discriminar contra cualquier empleado que hubiera hecho una acusación, o presentado alguna queja, o causado alguna investigación, proceso, vista o acción bajo el *Equal Pay Act*.<sup>91</sup> También, prohibía cualquier tipo de acción adversa de empleo contra cualquier empleado que hubiera inquirido, discutido o revelado el monto de su salario o el de otro empleado.<sup>92</sup> Este último

---

<sup>88</sup> *Paycheck Fairness Act*, H.R. 12, 111th Cong. (2009).

<sup>89</sup> Jessica B. Clarke, *\$0.77 Does Not Equal \$1.00: A Perspective on the Ledbetter Fair Pay Act in a Dukes v. Wal-Mart World*, 1 AM. U. LAB. & EMP. L.F. 247, 248 n.1 (2011).

<sup>90</sup> H.R. 12, 111th Cong. § 2(2) (2009) (traducción suplida).

<sup>91</sup> *Id.* § 3.

<sup>92</sup> *Id.*

inciso no aplicaría en aquellos casos que, por la naturaleza del trabajo, se tuviera acceso a la información sobre salarios.<sup>93</sup> Esta regulación tiene el potencial de cambiar la cultura corporativa de Estados Unidos respecto al secretismo de la información salarial. Las personas que así lo deseen pueden pedirle información sobre sus salarios a los compañeros de trabajo sin temor a sufrir represalias, y las personas que quieran compartir su información salarial también tienen la libertad para hacerlo. Esto tendría el potencial de permitir que mujeres que están siendo discriminadas puedan enterarse del discrimen sin temor a que los patronos tomen acciones negativas por haber indagado en los salarios de sus pares.

Por otra parte, este proyecto de ley imponía a la *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) la obligación de realizar un estudio de toda la información que tuviese disponible el Gobierno Federal relacionada a los salarios para poder utilizarla en la aplicación de las leyes que prohíben el discrimen.<sup>94</sup> Así también, basado en los resultados de esos estudios, le imponía el deber de aprobar reglamentación para poder obtener la información salarial que poseen los patronos desglosada por sexo, raza y origen nacional de los empleados.<sup>95</sup> Esto con el propósito de identificar aquellas empresas que incurren en un patrón de discrimen salarial por sexo.

La recopilación de información permitiría que la EEOC tuviese los elementos necesarios para vindicar los derechos a la igualdad salarial de la mujer. Esta agencia administrativa tendría el poder de obtener la información necesaria para ver cuáles empresas están promoviendo un trato desigual por sexo en los salarios. Así, el gobierno tendría la capacidad de poner en vigor las leyes antidiscrimen antes de que pasaren largos años sin que las mujeres víctimas de la desigualdad salarial se percataren del discrimen sufrido. La propia ley obligaba a la EEOC a establecer protecciones apropiadas para mantener la confidencialidad de la información recopilada. Esto haría improbable que la mujer discriminada tuviese acceso a esa información. Sin embargo, aun cuando la mujer no tuviese la información necesaria, el Estado sí la tendría y podría usarla en beneficio de la mujer discriminada.

Asimismo, el proyecto de ley le imponía al Departamento del Trabajo federal el deber de publicar la información, en términos generales, sobre los salarios de la mujer en Estados Unidos.<sup>96</sup> También, le imponía el deber de diseminar información sobre los derechos de la mujer en el lugar de trabajo y ser proactivo en la investigación y procesamiento de violaciones al *Equal Pay Act*; especialmente sobre aquellas violaciones que fuesen sistémicas.<sup>97</sup>

---

93 *Id.*

94 *Id.* § 8.

95 *Id.*

96 *Id.* § 9(c).

97 *Id.* § 2(6)(E).

Además, el proyecto revivía el *Equal Opportunity Survey* que proveía para que aquellas empresas que contrataren con el gobierno federal llenaren unos formularios que permiten una evaluación acertada de las actividades de personal, prácticas de salario y el desempeño en las acciones afirmativas para combatir el discrimen.<sup>98</sup> Estos formularios se realizarían con el propósito de asegurar que aquellas compañías con contratos con el gobierno federal estuviesen cumpliendo con acciones afirmativas antidiscriminatorias.<sup>99</sup> Así, se permitiría que el gobierno obtuviese la información necesaria para hacer cumplir a los contratistas con la igualdad salarial. Cabe destacar que actualmente los contratistas del gobierno federal están obligados a cumplir con planes de acción afirmativa para eliminar el discrimen laboral.<sup>100</sup>

En términos generales, este proyecto de ley parece hacer grandes avances en pro de la igualdad en los salarios y permitir la obtención de información necesaria para atajar el discrimen. Sin embargo, nos parece un esfuerzo tímido respecto a imponerle a los patronos la obligación de publicar sus estructuras salariales organizadas por sexo. Este proyecto de ley pone en manos del gobierno federal la información necesaria para descubrir algún esquema salarial discriminatorio, pero no le da a la mujer discriminada las herramientas para descubrir por su cuenta si existe una disparidad salarial. Cabe cuestionar la suficiencia y eficacia de las agencias administrativas pertinentes para descubrir las desigualdades salariales. Las empresas que están incurriendo en esquemas salariales discriminatorios parecen ser muchas, diríamos demasiadas, para que el gobierno pueda percatarse de todo trato salarial discriminatorio al hacer investigaciones *motu proprio*.<sup>101</sup> La avalancha de información que recibiría el Departamento de Trabajo como consecuencia de esta legislación hace casi imposible que se puedan detectar todos los discrimenes dentro de los millones de puestos de trabajo que existen en Estados Unidos. Podría argumentarse que, al no darle las herramientas a la mujer interesada en indagar sobre su situación salarial, se perpetuaría la impunidad que impera hoy sobre este tipo de trato discriminatorio. En cambio, podría decirse que dejar en manos del gobierno la información necesaria para descubrir una disparidad salarial injustificada haría un balance apropiado entre permitir a las empresas proteger información que ellos consideran sensitiva y darle la oportunidad a la mujer que se siente discriminada de vindicar su posición a través de la acción gubernamental. Como ya hemos dicho, si este es el caso, la mujer podría no tener un incentivo para comenzar un pleito administra-

---

98 Véase *Equal Opportunity Survey*, 41 C.F.R. § 60-2.18 (2006).

99 H.R. 12, 111th Cong. § 9 (b).

100 Véase Exec. Order No. 11,246, 30 Fed. Reg. 12,319 (24 de septiembre de 1965).

101 Véase Nancy M. Modesitt, *Reinventing the EEOC*, 63 SMU L. REV. 1237 (2010) (concluyendo que la EEOC debe ser reformada para que sea más eficiente en erradicar el discrimen en el empleo); Michael Selmi, *The Value of the EEOC: Reexamining the Agency's Role in Employment Discrimination Law*, 57 OHIO ST. L.J. 1 (1996) (concluyendo que "the agency [EEOC] is clearly a failure, serving in some instances as little more than an administrative obstacle to resolution of claims on the merits").

tivo en contra de la empresa para la cual trabaja. De acuerdo a la experiencia, esto usualmente genera problemas con sus compañeros de trabajo y con el patrono.

Por último, cabe destacar que, los problemas políticos que imperan en el Congreso actual,<sup>102</sup> no permiten discernir si algún congresista volverá a introducir el *Paycheck Fairness Act* para llevarlo a votación antes del 2013.<sup>103</sup>

### B. *Equality Act 2010 del Reino Unido*

Otra de las propuestas que hemos encontrado y que atiende el problema identificado de manera aun más clara y expresa es el *Equality Act* aprobado en el Reino Unido en 2010.<sup>104</sup> Dicha ley del Parlamento Británico se da como cumplimiento a una de las Directivas de la Unión Europea que establece que:

Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios a que fomenten la igualdad de trato de hombres y mujeres de forma planificada y sistemática en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, en la formación profesional y la promoción.<sup>105</sup>

Así, esta directiva dispone que, para adelantar estos fines, los gobiernos deben alentar a los empresarios a que presenten información adecuada a sus empleados sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres en la empresa con una periodicidad adecuada.<sup>106</sup> Esta información puede incluir “un inventario sobre la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de la organización, los salarios y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como posibles medidas para mejorar la situación, determinadas en cooperación con los representantes de los trabajadores”.<sup>107</sup>

El Parlamento Británico, obligado por esta Directiva, aprobó el *Equality Act* en el 2010. Esta es una ley muy abarcadora sobre la igualdad entre hombres y mujeres, pero nos limitaremos a señalar aquellas partes que son pertinentes a nuestro tema de estudio.

---

**102** Para la fecha en que se escribe este artículo la mayoría del Senado de los Estados Unidos la ostenta el Partido Demócrata. En la Cámara de Representantes domina el Partido Republicano. La divergencia de criterios e ideologías que impera como consecuencia de esto ha provocado la paralización de la aprobación de varios proyectos de ley.

**103** Clarke, *supra* nota 89, en la pág. 258.

**104** Equality Act, 2010, c. 15, § 77 (U.K.), disponible en [http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/pdfs/ukpga\\_20100015\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/pdfs/ukpga_20100015_en.pdf).

**105** Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 204/23 art. 21, § 3, 2006 D.O. 31 (CE), disponible en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:ES:PDF>.

**106** *Id.* § 1.

**107** *Id.* § 4.

El *Equality Act* dispone que un patrono no puede prohibir que empleados discutan información salarial cuando se hace con el propósito de indagar sobre un posible trato discriminatorio entre empleados hombres y mujeres. El texto de la ley lee:

A term of a person's work that purports to prevent or restrict the person (P) from disclosing or seeking to disclose information about the terms of P's work is unenforceable against P in so far as P makes or seeks to make a relevant pay disclosure.

A term of a person's work that purports to prevent or restrict the person (P) from seeking disclosure of information from a colleague about the terms of the colleague's work is unenforceable against P in so far as P seeks a relevant pay disclosure from the colleague; and 'colleague' includes a former colleague in relation to the work in question.<sup>108</sup>

La propia ley aclara que “[a] disclosure is a relevant pay disclosure if made for the purpose of enabling the person who makes it . . . to find out whether or to what extent there is . . . a connection between pay and . . . a particular protected characteristic.”<sup>109</sup>

Respecto a los requerimientos que una mujer le puede hacer a su patrono, esta ley dispone que “[r]egulations may require employers to publish information relating to the pay of employees for the purpose of showing whether . . . there are differences in the pay of male and female employees.”<sup>110</sup> Así, las guías oficiales para el cumplimiento de esta ley aclaran que “[a] woman who believes she is not receiving equal pay can write to her employer asking for information that will help to establish whether this is the case and if so, the reasons for the pay difference.”<sup>111</sup> Además, “[i]f the employer fails to answer the questions within eight weeks or answers in an evasive or equivocal way, an Employment Tribunal can draw an inference, including an inference that the employer is in breach of the equal pay provisions.”<sup>112</sup>

Esta ley establece una normativa clara: no se pueden tomar represalias para aquellos empleados que quieran compartir información salarial con el propósito de acabar con el discrimen salarial y tampoco pueden negarse a suplir información necesaria para descubrir alguna práctica de salario discriminatoria.

Esta ley podría servir, si no de modelo, de estímulo para que se establezca una legislación que le provea a las mujeres un mecanismo mediante el cual puedan recibir de los patronos información importante sobre su situación salarial y así puedan mover la maquinaria antidiscrimen a su favor.

<sup>108</sup> Equality Act, 2010, c. 3, § 77(1) (U.K.).

<sup>109</sup> *Id.* § 77(3).

<sup>110</sup> *Id.* § 78(1).

<sup>111</sup> EQUAL. AND HUMAN RIGHTS COMM'N, EQUAL PAY: STATUTORY CODE OF PRACTICE 37 (2011), disponible en [http://equalityhumanrights.com/uploaded\\_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf](http://equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf).

<sup>112</sup> *Id.*

Una ley como esta podría tener varias ventajas. Primero, los patronos estarían más pendientes a la hora de establecer el salario de una mujer porque saben que en cualquier momento ella podría pedir información salarial para indagar sobre un posible discrimen y ellos estarían obligados a brindarla. Es decir, por el temor de ser descubiertos fácilmente se asegurarán que el salario que fijen en primera instancia sea adecuado y no discriminatorio. Ese temor pudiera tener el efecto de erradicar a lo largo del tiempo el discrimen salarial. Segundo, en el supuesto de que el trato discriminatorio se haga inconscientemente, esta ley le brinda al patrono la oportunidad de resolver un trato desigual injustificado sin trabas legales ni contiendas. Al momento de la mujer descubrir un trato discriminatorio, el patrono tiene la oportunidad de resolver el problema al instante otorgándole a ella el salario que se merece.

### C. Iniciativa propia e internet

Algunos han afirmado que no hay que esperar a que cambien las condiciones y remedios legales existentes para hacer disponible información importante con respecto a los salarios, pues existen otras herramientas muy efectivas para enterarse de las prácticas discriminatorias: el internet y la iniciativa propia.<sup>113</sup>

La diseminación y el acceso a la información a través del internet pueden armar a las personas discriminadas con buena información sobre los salarios, haciendo el proceso de negociación de sueldos uno más justo y eficiente.<sup>114</sup> Existen portales cibernéticos donde las personas que desean publicar información sobre su sueldo, su puesto, años de experiencia y tipo de trabajo puedan así hacerlo. Las mujeres interesadas en indagar sobre su situación salarial podrían acudir a una página electrónica en la que aparezca toda la información salarial necesaria para poder descubrir un posible trato discriminatorio. A través de estas páginas electrónicas, las mujeres pueden comparar su situación económica y ver si, en efecto, son víctimas de desigualdad salarial.

Se han identificado dos portales electrónicos con el potencial de lograr los propósitos antes descritos:<sup>115</sup> *Glassdoor.com*<sup>116</sup> y *WorkItMom.com*.<sup>117</sup> El primer portal de internet recibe mensualmente la información de más de un millón de personas y reporta los salarios de más de 74,000 compañías a nivel mundial.<sup>118</sup> De hecho, en este portal se reporta la información salarial del cien por ciento de las compañías del *Dow Jones Industrials*. Así, cuando una persona va a entrar su

---

113 Jessi Leigh Swenson, *Realizing Ledbetter's Dream with DIY Sensibility*, 21 HASTINGS WOMEN'S L.J. 357, 374 (2010).

114 *Id.* en la pág. 375.

115 *Id.*

116 GLASSDOOR, <http://www.glassdoor.com/index.htm> (última visita 3 de marzo de 2012).

117 WORK IT MOM, <http://www.workitmom.com/> (última visita 3 de marzo de 2012).

118 Leigh Swenson, *supra* nota 113, en la pág. 374.

información en este portal electrónico se le pide que indique el empleo, el título, el lugar, los años de experiencia en el campo y el estado del empleo.<sup>119</sup> Después de ingresar la información inicial, la persona puede entrar más detalles sobre la naturaleza de los pagos recibidos, como bonos y el nombre de la compañía. Sin embargo, con lo útil que puede ser esta página, por el alcance que tiene para informar a las mujeres sobre su situación salarial, no provee un campo para especificar el sexo del o la participante.<sup>120</sup> Sin esta característica, el portal no cumple con el propósito de darle la oportunidad a la mujer de informarse sobre un posible trato discriminatorio. Por lo tanto, este portal, aunque con potencial, no sirve para vindicar la igualdad salarial de la mujer. No obstante, sirve de ejemplo para crear un portal con estos propósitos específicos en la que las personas compartan toda su información salarial pertinente e incluya el sexo del participante. De esta manera, la mujer interesada podría investigar fácilmente por su propia cuenta si existen visos de discrimen salarial contra ella en su trabajo.

El segundo portal es *WorkItMom.com*. Este portal permite acceder a un sinnúmero de *blogs* en donde las mujeres pueden compartir experiencias laborales y remedios efectivos en contra de la disparidad salarial.<sup>121</sup> De esa forma creativa, las mujeres podrían prescindir de los métodos legales tradicionales y vindicar sus derechos utilizando experiencias de otras mujeres que han tenido que trabajar con problemas similares.<sup>122</sup> Además, este tipo de ejercicio puede crear una conciencia de clase que le permita a las mujeres actuar con fuerza como un sólo grupo en contra de los discriminados que sufren. En nuestro caso, por ejemplo, fomentaría la unión de las mujeres contra el discrimen en la disparidad salarial.

Estos remedios nos parecen muy creativos, efectivos y simpáticos. Este tipo de iniciativa puede tener varios elementos positivos. Primero, no hay que acudir a las intrincadas estrategias políticas que conlleva la aprobación de una ley con remedios más agresivos. Segundo, se puede evitar la tensión que conllevaría la divulgación obligatoria por parte de los patronos de la información salarial. Tercero, se puede llegar a tener toda la información necesaria para percatarse fácilmente de un discrimen salarial sin tener que acudir a ningún organismo con procesos complejos. Con solo acudir al internet se obtendría toda la información. Cuarto, puede aumentar en las mujeres el sentido de pertenencia y conciencia de género.

---

119 *Id.* en la pág. 375.

120 *Id.*

121 *Id.*

122 *Id.* en la pág. 376.

## CONCLUSIÓN

Se necesita legislación que atienda el problema de falta de información, secretismo y discrimen salarial. Me parece que el *Equality Act* del Reino Unido provee un buen ejemplo de lo que puede ser una ley que resuelva este problema. Una legislación adecuada podría tener los siguientes elementos. Primero, cuando una mujer tenga una sospecha razonable de que está siendo discriminada puede acudir donde su patrono a pedir la información necesaria para ver si existe o no tal discrimen. Segundo, la ley debe obligar a los patronos a descubrir la información necesaria para determinar si existe un discrimen o no. Tercero, una vez la mujer haga este requerimiento, la empresa debe rendir una contestación bien fundamentada de si existe o no diferencia en los salarios entre ella y los hombres con puestos similares, condiciones iguales de trabajo y preparación académica semejante. Cuarto, si existe tal diferencia en los salarios, la empresa debe dar las razones que la justifican. Quinto, la ley debe alentar al patrono para que resuelva el problema en ese momento. Sexto, si el patrono falla en proveer la información requerida, la ley debe proveer para que se establezca una presunción de que el patrono está incurriendo en prácticas discriminatorias; es decir, que le está pagando a una mujer un salario menor por ser mujer. La empresa tendría que rebatir esta presunción por preponderancia de la prueba. Si el patrono no logra rebatir esta presunción, la mujer habrá probado un trato discriminatorio respecto a su salario y la ley debe obligarle a pagar el sueldo justo. Además, se debe proveer, en caso de que el patrono no rindiera la información inicial requerida, para la imposición de multas y otras sanciones. Por último, la ley debe proveer salvaguardas para que en el requerimiento inicial no se divulgue información sensible, como podría ser el nombre de un compañero de trabajo o su seguro social.

Los problemas de discrimen son complejos, pues intervienen muchos factores que en contubernio permiten que surja el discrimen. Sin embargo, esto no puede ser impedimento para que se cree legislación que vaya atendiendo los diferentes elementos que causan y perpetúan el discrimen. Aquí, hemos presentado una legislación que aspira a resolver adecuadamente un problema específico: la falta de información. Sin duda, ella por sí sola no acabará con el discrimen, pero dará una herramienta adicional para que la mujer en un futuro no muy lejano sea reivindicada totalmente. Me parece que estas recomendaciones ayudarían a lograr de una vez y para siempre la aspiración del pueblo puertorriqueño plasmada en su Constitución: igual paga por igual trabajo.