



28 de junio de 2023

Hon. Ana I. Rivera Lassén  
Presidenta  
Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales  
Senado de Puerto Rico  
San Juan, Puerto Rico

**RE: MEMORIAL EXPLICATIVO SOBRE EL R.C. del S. 375**

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

Estimada Presidenta:

Reciba un cordial saludo de quienes integramos el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico (Instituto). Se nos ha solicitado nuestra opinión y sugerencias sobre la Resolución Conjunta del Senado 375. A continuación, le proveemos información al respecto.

**I. Propósito de la Medida**

El Gobierno de Puerto Rico busca medir el cumplimiento de la “Ley de igualdad salarial de PR” del 2017 basado en resultados de un estudio estadístico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en Puerto Rico, requerido al DTRH, según lo establece la ley.

**II. Trasfondo**

La Ley 16-2017, conocida como la “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico” se crea con la intención de desarrollar política pública contra el discriminen salarial por razón de sexo existente tanto en el sector público y privado. Esta ley ordena al DTRH realizar “un estudio estadístico sobre

la desigualdad salarial entre hombres y mujeres con el propósito de que los resultados sean utilizados como punto de partida para medir, subsiguientemente, el cumplimiento por parte de los patronos con las disposiciones de esta Ley.”

### III. Análisis

Se realizó un análisis sobre diferencias de ingreso por salario según el sexo, considerando diversas variables. Se seleccionó la población de hombres y mujeres que estaban empleados en la semana de referencia de la encuesta y se excluyeron los empleados por cuenta propia. Se utilizaron los datos generados a través los archivos de muestra de microdatos de uso público (PUMS, por sus siglas en inglés) de 1 año para el año de 2021.

Los archivos de muestra de microdatos de uso público (PUMS) se pueden acceder a través del siguiente enlace:

<https://datos.estadisticas.pr/dataset/encuesta-sobre-la-comunidad-de-puerto-rico-prcs>

Hallazgos:

- Los datos generados a través de la Encuesta de la Comunidad no presentan una diferencia marcada en la mediana de salario anual entre hombres (\$18,900) y mujeres (\$19,000) por concepto de trabajo. Sin embargo, se destacan diferencias al realizar análisis según el nivel educativo alcanzado. El grupo de hombres empleados sin grado escolar cuenta con una mediana de salario anual de \$15,600, mientras que el grupo de mujeres presentó una mediana de \$4,800. Con relación a los empleados con grado elemental a secundaria, se observa una diferencia de \$3,200 entre la mediana de ingreso de hombres y mujeres, siendo mayor la de los hombres. Por otro lado, el grupo de hombres empleados con estudios de educación superior mostraron una mediana de ingreso por concepto de trabajo de \$25,200, mientras que el grupo de mujeres contó con una mediana de \$23,100. Al segregar la categoría de educación superior, el grupo de hombres empleados con grado asociado alcanzado mostró una mediana de ingreso por trabajo (\$20,000) mayor que el grupo de mujeres (\$16,700). Para el grupo de empleados con bachillerato completado, la mediana de salario anual de los hombres fue de \$27,500, mientras que para las mujeres fue \$23,600. Sin embargo, diferencias aún más marcadas se observan entre el grupo de hombres y mujeres empleadas con nivel graduado alcanzado. La mediana en el grupo de hombres fue \$50,000 mientras que para la mujer fue \$33,000.
- Excepto en dos categorías de ocupaciones, Agricultura y Pesca y la de Construcción, Extracción, Mantenimiento y Reparación, en el resto de las categorías ocupacionales analizadas se observa una mediana de ingreso anual por concepto de trabajo más alta en el grupo de hombres, comparado con las mujeres. La brecha más amplia se presenta en la categoría Gerencial, Profesional y Ocupaciones Relacionadas. El grupo de hombres empleados en estas ocupaciones contaron con una mediana de ingreso anual de \$35,000, mientras que el grupo de mujeres presentó una mediana de \$27,000. En el caso de las ocupaciones de Ventas y Oficinas y la de Servicios, las diferencias en la mediana de ingresos entre hombres y mujeres es de \$3,500 y \$3,300, respectivamente. Aunque con

una mediana de salario anual más alta en el hombre, se observa una brecha salarial más reducida en la categoría de Producción, Transportación y Movimiento de materiales. El grupo de hombres empleados en estas ocupaciones mostraron una median de ingreso anual de \$16,600, mientras que el grupo de mujeres presentó una mediana de \$15,700.

- No se observan diferencias marcadas en la mediana de salario anual entre hombres (\$17,900) y mujeres (\$16,700) que al momento de la encuesta estaban empleados en el sector privado. Aunque se observa una mediana más alta en el grupo de mujeres, la brecha de ingreso anual es reducida entre el grupo de hombres (\$23,000) y mujeres (\$24,000) que al momento de la encuesta estaban empleados en el sector público. Por otro lado, se observó una brecha amplia entre el grupo de hombres (\$50,000) y el grupo de mujeres (\$30,000) empleados en el sector del gobierno federal al momento de la encuesta.

#### IV. Comentarios

Son muchos los esfuerzos que tanto el gobierno, como el sector privado han realizado para garantizar igualdad por razón de sexo, entre estos asuntos, el hacer justicia a la mujer en términos de salario por igual trabajo que hace el hombre.

Los datos antes expuestos son de naturaleza descriptiva y no pueden ser concluyentes con relación al aspecto de brecha salarial. Es necesario un estudio exhaustivo que considere o controle por variables que puedan afectar el análisis. Se recomienda la comparación de los salarios a nivel de puestos y que se pueda determinar si hay significancia estadística entre las diferencias observadas.

Por otro lado, para realizar tal estudio, se debe asegurar que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos sea provisto de todos los recursos económicos y humanos especializados necesarios para para poder cumplir a cabalidad con dicha encomienda.

Cordialmente,



Dr. Orville M. Disdier Flores  
Director Ejecutivo

c. Dr. Javier Hernández, Presidente, Junta de Directores, Instituto de Estadísticas