ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma Asamblea Legislativa

4ta Sesión Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

Actas y Récord
2026 NOV -3 P 2:44

Sustitutivo al P. de la C. 391 y al P. de la C. 393

INFORME POSITIVO

3 DE NOVIEMBRE DE 2026

A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO:

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, recomienda a este Honorable Cuerpo la aprobación de este Proyecto Sustitutivo al Proyecto de la Cámara 391 y al Proyecto de la Cámara 393.

ALCANCE DE LA MEDIDA

"Para enmendar el Artículo 6; añadir los nuevos Artículos 8, 9 y 10; y reenumerar los actuales Artículos 8, 9, 10 y 11, como Artículos 11, 12, 13 y 14 de la Ley 16-2017, conocida como "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico", a los fines de establecer la obligación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de confeccionar una Hoja Informativa sobre Igualdad Salarial; requerir a los patronos la capacitación anual de sus empleados y la distribución de dicha hoja; imponer a los patronos con veinticinco (25) empleados o más la obligación de radicar un Informe Anual Patronal de Igualdad Salarial; facultar expresamente al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a imponer multas administrativas; disponer de una partida presupuestaria; y para otros fines relacionados."

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, solicitó Memorial Explicativo al **Departamento del Trabajo y Recursos**

Humanos (DTRH)[1], a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OMP)[2], y a la Asociación de Industriales de PR (AIPR)[3].

Como parte del riguroso proceso de evaluación legislativa de los Proyectos de la Cámara 391 y 393, esta Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales solicitó y evaluó exhaustivamente los memoriales explicativos suscritos por la Secretaria del DTRH y por OPM. El DTRH comenzó indicando que considera sumamente loable el espíritu de ambas piezas, reconociendo que la falta de información y de procesos educativos en los talleres de trabajo limitan la capacidad de la fuerza laboral para identificar situaciones de desigualdad salarial. No obstante, consignó una postura inicial de no apoyo a las medidas tal cual se encontraban redactadas, fundamentando su rechazo en que los proyectos individuales confligían entre sí, adolecían de vaguedad legal en sus cláusulas punitivas y carecían de las asignaciones presupuestarias indispensables para que la Unidad Antidiscrimen (UAD) pudiera fiscalizar y asumir administrativamente los nuevos deberes patronales impuestos.

Por su parte, la OPM sometió memoriales en los cuales favoreció y endosó firmemente la aprobación de ambas medidas legislativas por ser plenamente cónsonas con las políticas públicas de equidad de género y su propia ley orgánica, la Ley Núm. 20-2001. Como trasfondo empírico y estadístico que justifica la intervención urgente del Estado, la OPM expuso que, a pesar del marco jurídico protector vigente, persisten severas diferencias retributivas entre hombres y mujeres en el mercado laboral local. Sobre este particular, la Procuradora citó datos del informe "Paridad Salarial PRDOL Equal Pay PR 2024" y estudios que reseñan cómo, aun cuando ha aumentado sustancialmente la participación de las mujeres en la fuerza trabajadora y estas presentan los niveles de preparación académica más altos, subsisten brechas salariales en diversos sectores económicos y una limitada representación femenina en posiciones de alta gerencia o juntas directivas, lo que demuestra que la inserción laboral no se traduce automáticamente en equidad retributiva.

En lo que respecta a la viabilidad de la fiscalización, la OPM avaló que se designe al DTRH como el custodio directo de los Informes Anuales Patronales de Igualdad Salarial, toda vez que dicha agencia cuenta con las facultades investigativas y sancionadoras para encauzar los incumplimientos, validando además que el requisito se limite a empresas con plantillas de veinticinco (25) empleados o más para no asfixiar a los pequeños comerciantes. La Procuradora de las Mujeres enfatizó la importancia de que el manejo de los datos recopilados salvaguarde rígidamente la confidencialidad de las identidades individuales de las trabajadoras, y recomendó de manera particular que la imposición de multas administrativas responda a criterios claros, ciertos y proporcionales

[1] El 29 de septiembre de 2026 se recibió el memorial del DTRH.
[2] El 25 de agosto de 2026 se recibieron los memoriales de la OMP.
[3] El 25 de agosto de 2026 se solicitó memorial a la AIPR, al momento de presentar este informe no está disponible.

a la naturaleza de la infracción para evitar litigios innecesarios. Asimismo, la OPM sugirió coordinar el informe anual de datos patronales con el estudio estadístico trienal ya requerido por el Artículo 7 de la Ley Núm. 16-2017 para mitigar cualquier duplicidad de información en el Estado.

IMPACTO FISCAL

Esta Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales evaluó con rigurosidad el impacto fiscal del presente Sustitutivo y determinó que la medida conlleva un impacto fiscal directo sobre el Presupuesto General de Gastos del Gobierno de Puerto Rico, el cual ha sido debidamente cuantificado y mitigado. Con el propósito de dotar al DTRH de los recursos necesarios para administrar las nuevas obligaciones sin desestabilizar sus operaciones corrientes, la Sección 6 del estatuto ordena a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) identificar e incluir para el próximo año fiscal una partida inicial no menor de cien mil dólares ($100,000). Esta asignación de fondos especiales estará destinada exclusivamente a cubrir los gastos de implementación tecnológica, la digitalización de los nuevos formularios de cumplimiento y el diseño inicial de la "Hoja Informativa sobre Igualdad Salarial" que la Unidad Antidiscrimen (UAD) pondrá a disposición de los patronos.

De otra parte, el análisis fiscal de esta Comisión concluye que la medida posee un componente de autosostenibilidad económica a mediano y largo plazo que atempera el impacto inicial sobre el erario. A través del Artículo 10, se dispone la creación del "Fondo para la Fiscalización de la Equidad Salarial", un fondo especial custodiado por el Departamento de Hacienda que se nutrirá de la totalidad de los recaudos obtenidos por concepto de las multas administrativas de mil dólares ($1,000) por primera infracción y de cien dólares ($100) diarios por violaciones continuas impuestas a los patronos de veinticinco (25) empleados o más que incumplan la ley. La ley mandata de forma taxativa que estos ingresos no ingresarán al Fondo General, sino que se destinarán de manera exclusiva al presupuesto operacional, de inspección y de educación de la propia Unidad Antidiscrimen (UAD) del DTRH. Mediante este diseño financiero, la Asamblea Legislativa garantiza que las penalidades impuestas a los componentes incumplidores del sector privado y corporaciones públicas sirvan para financiar directamente la fiscalización continua de la equidad salarial, minimizando la necesidad de asignaciones presupuestarias recurrentes con cargo a los fondos públicos del Estado.

CONCLUSIÓN

Esta Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes, tras evaluar detenidamente las dimensiones constitucionales del derecho a recibir igual paga por igual trabajo y ponderar los comentarios de las agencias consultadas, concluye que la erradicación de la brecha salarial por razón de género exige una fiscalización

proactiva basada en datos estadísticos confiables y procesos permanentes de educación obrero-patronal. En el ejercicio de nuestra facultad para armonizar el ordenamiento legal y definir las funciones de los departamentos ejecutivos, este cuerpo legislativo determinó que el mecanismo óptimo para maximizar los recursos del Estado era atender e integrar la totalidad de las recomendaciones técnicas vertidas por el DTRH y la OMP, procediendo a unificar los propósitos de ambas piezas originales en un solo estatuto robusto y coherente.

Como resultado directo de este análisis legislativo integrado, el texto del estatuto fue perfeccionado en el presente sustitutivo mediante la incorporación de salvaguardas que garantizan el debido proceso de ley, la viabilidad fiscal y la certeza jurídica para el sector privado. De este modo, se incluyó una partida presupuestaria inicial no menor de cien mil dólares ($100,000) bajo el trámite de la AAFAF para costear la digitalización y el diseño de la Hoja Informativa sobre Igualdad Salarial, se dispuso el carácter confidencial de los datos comerciales, y se estructuró de manera clara una multa administrativa fija de mil dólares ($1,000) por la primera infracción junto con una penalidad diaria de cien dólares ($100) por violación continua, destinando la totalidad de dichos recaudos de forma exclusiva al presupuesto de inspección y educación de la Unidad Antidiscrimen (UAD). Al haber transformado las aspiraciones de ambos proyectos en una herramienta jurídica ejecutable, balanceada y de alto carácter preventivo, esta Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales no recomienda la aprobación de las medidas originales y, en su lugar, somete ante la consideración de este Augusto Cuerpo el presente Sustitutivo de la Cámara al P. de la C. 391 y P. de la C. 393.

POR TODO LO ANTES EXPUESTO, la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, previo estudio y consideración, comparece ante este Alto Cuerpo recomienda la aprobación de este Proyecto Sustitutivo al Proyecto de la Cámara 391 y al Proyecto de la Cámara 393.

Respetuosamente sometido,

Hon. Roberto J. López Román
Presidente
Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20 ma. Asamblea Legislativa

4ta. Sesión Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

Sustitutivo de la Cámara al P. de la C. 391 y P. de la C. 393

3 DE NOVIEMBRE DE 2026

Presentado por la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

Referido a la Comisión de Calendario y Reglas Especiales de Debate

LEY

Para enmendar el Artículo 6; añadir los nuevos Artículos 8, 9 y 10; y reenumerar los actuales Artículos 8, 9, 10 y 11, como Artículos 11, 12, 13 y 14 de la Ley 16-2017, conocida como "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico", a los fines de establecer la obligación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de confeccionar una Hoja Informativa sobre Igualdad Salarial; requerir a los patronos la capacitación anual de sus empleados y la distribución de dicha hoja; imponer a los patronos con veinticinco (25) empleados o más la obligación de radicar un Informe Anual Patronal de Igualdad Salarial; facultar expresamente al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a imponer multas administrativas; disponer de una partida presupuestaria; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Sección 16 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce el derecho fundamental de todo trabajador a recibir igual paga por igual trabajo. A pesar de los avances históricos y la aprobación de la Ley Núm. 16-2017, conocida como "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico", la brecha salarial por razón de género y otros factores discriminatorios continúa lacerando el bienestar social y económico de nuestra fuerza laboral.

Esta Asamblea Legislativa identifica que la persistencia de estas disparidades responde en gran medida a dos factores críticos: la falta de procesos educativos continuos en los talleres de trabajo y la ausencia de datos estadísticos confiables y centralizados que permitan fiscalizar el cumplimiento de la ley. Por un lado, la falta de adiestramiento continuo limita la capacidad de los trabajadores, supervisores y gerentes para identificar de forma proactiva las situaciones de desigualdad. Por el otro, el Estado requiere de herramientas métricas transparentes que radiquen en los patronos con plantillas sustanciales para evaluar el progreso real de la equidad retributiva.

A los fines de optimizar los recursos del Estado, evitar legislación conflictiva y proveer un marco estatutario coherente, esta Ley unifica los esfuerzos de educación y de rendición de cuentas en un solo cuerpo legal. Asimismo, se dota al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de la facultad expresa para reglamentar e imponer penalidades administrativas efectivas, asegurando el debido proceso de ley, definiendo el tracto diario de las penalidades continuas, el destino de los recaudos e identificando el financiamiento necesario para la correcta administración de este estatuto por la Unidad Antidiscrimen (UAD).

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1. – Se enmienda el Artículo 6 de la Ley 16-2017, para que lea como sigue:

"Artículo 6.- Deberes y Facultades del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y de la Procuradora de la Mujer.

Se le impone al Secretario y a la Procuradora el deber de velar por el cumplimiento de esta Ley. El Secretario, en consulta con la Procuradora, queda autorizado para adoptar cualesquiera reglas o reglamentos que fueren necesarios para hacer efectiva la ejecución y los propósitos de esta Ley.

...

El Secretario radicará un informe estadístico anual ante la Asamblea Legislativa en la Secretaría de la Cámara de Representantes y el Senado sobre las querellas presentadas y adjudicadas el 15 de julio de cada año.

Además de las facultades aquí dispuestas, el Secretario tendrá la obligación de:

(a) Preparar, publicar y mantener actualizada en el portal de internet de la agencia un documento denominado "Hoja Informativa sobre Igualdad Salarial", redactado en lenguaje accesible, que resuma los derechos, prohibiciones y remedios contenidos en esta Ley.

(b) Recopilar y custodiar los informes anuales requeridos en el Artículo 9 de esta Ley, y utilizar dicha información para publicar un informe anual estadístico sobre el estado general de la igualdad salarial en el sector privado y corporaciones públicas en Puerto Rico, salvaguardando la confidencialidad de los datos comerciales e identidades individuales conforme a las leyes aplicables."

Sección 2.- Se añade un nuevo Artículo 8 a la Ley 16-2017, para que lea como sigue:

"Artículo 8.- Obligación de Capacitación y Distribución Informativa.

Todo patrono vendrá obligado a:

(a) Distribuir anualmente a todos sus empleados la versión actualizada de la Hoja Informativa sobre Igualdad Salarial provista por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

(b) Ofrecer y certificar anualmente a todos sus empleados, incluyendo personal gerencial, ejecutivo y de supervisión, un adiestramiento o capacitación mínima de una (1) hora sobre las disposiciones, prohibiciones y derechos protegidos por esta Ley."

Sección 3.- Se añade un nuevo Artículo 9 a la Ley 16-2017, para que lea como sigue:

"Artículo 9.- Informe Anual Patronal de Igualdad Salarial.

Todo patrono en el sector privado y corporación pública que cuente con una plantilla de veinticinco (25) empleados o más, vendrá obligado a presentar ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en la fecha y formato que este disponga por reglamento, un Informe Anual Patronal de Igualdad Salarial. Dicho informe desglosará, sin identificar los nombres o datos de identidad de los trabajadores, los rangos de compensación, clasificaciones de puestos y variables objetivas de retribución organizadas por género."

Sección 4.- Se añade un nuevo Artículo 10 a la Ley 16-2017, para que lea como sigue:

"Artículo 10.- Multas Administrativas y Penalidades.

(a) El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos queda expresamente facultado para imponer multas administrativas a cualquier patrono que incumpla con las obligaciones dispuestas en los Artículos 8 y 9 de esta Ley o la reglamentación que a tenor de estos se promulgue.

(b) La multa por el incumplimiento de la radicación del Informe Anual Patronal o de los requisitos de capacitación anual será de mil dólares ($1,000) por la primera infracción. De persistir el incumplimiento luego de ser formalmente apercibido y notificado por la agencia, se considerará una violación continua, acumulando una multa adicional de cien dólares ($100) por cada día en que se mantenga el estado de infracción.

(c) Destino de los Fondos: Todos los recaudos por concepto de las multas administrativas impuestas bajo este Artículo serán depositados en un fondo especial

custodiado por el Departamento de Hacienda, denominado "Fondo para la Fiscalización de la Equidad Salarial", los cuales serán destinados exclusivamente al presupuesto operacional, de inspección y educación de la Unidad Antidiscrimen (UAD) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos."

Sección 5.- Se reenumeran los actuales Artículos 8, 9, 10 y 11 de la Ley Núm. 16-2017 como Artículos 11, 12, 13 y 14.

Sección 6.- Asignación Presupuestaria.

Se ordena a la Oficina de Gerencia y Presupuesto a identificar e incluir en el Presupuesto General de Gastos del Gobierno de Puerto Rico asignado al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para el próximo año fiscal, una partida inicial no menor de cien mil dólares ($100,000) para cubrir los gastos de implementación tecnológica, digitalización de formularios y el diseño inicial de la Hoja Informativa requerida en esta Ley. Se solicita la deferencia de la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico en la evaluación y trámite fiscal de estos fondos.

Sección 7.- Reglamentación.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos promulgará o enmendará la reglamentación necesaria para la ejecución de las disposiciones de esta Ley dentro de un término de ciento veinte (120) días contados a partir de su aprobación.

Sección 8.- Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.