GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma. Asamblea Legislativa — 4ta. Sesión Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 1569

3 DE NOVIEMBRE DE 2026

Presentado por el representante *López Román;*
y la representante *Medina Calderón*

Referido a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

LEY

Para enmendar el Artículo 2.1 del Capítulo II, añadir un nuevo Capítulo VIII, y reenumerar el actual Capítulo VII como Capítulo IX de la Ley 4-2017, según enmendada, conocida como la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"; y para añadir un nuevo subinciso (23) al inciso (h) de la Sección 3 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como la "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico", a los fines de establecer un marco legal de transparencia, comunicación y buena fe en la etapa precontractual de reclutamiento del sector privado; prohibir la publicación de plazas engañosas o no activas; disponer obligaciones de divulgación sobre el uso de inteligencia artificial y rangos salariales; fijar términos de notificación a candidatos; dotar de facultades específicas de fiscalización y adjudicación al Secretario del Trabajo; autorizar el uso de un fondo especial y asignación presupuestaria; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el contexto del mercado laboral en Puerto Rico, caracterizado por una alta competencia en el sector profesional y una limitada disponibilidad de plazas de empleo, se ha identificado la proliferación de prácticas asociadas a la falta de comunicación en los procesos de reclutamiento, comúnmente referidas como "ghosting laboral", así como la publicación de ofertas de empleo que no responden necesariamente a vacantes reales o activas.

Estas prácticas, aunque no necesariamente ilícitas bajo el estado de derecho anterior, generan un impacto de gran envergadura en la experiencia de los solicitantes de empleo. La falta de respuestas certeras produce incertidumbre, desgaste emocional y pérdida de tiempo en procesos de reclutamiento que carecen de seguimiento o determinación final. A su vez, estas conductas afectan la transparencia del mercado laboral y debilitan la confianza de la ciudadanía en los mecanismos formales de contratación.

El ordenamiento jurídico de Puerto Rico carecía de obligaciones generales que requirieran a los patronos notificar a los candidatos entrevistados el resultado de los procesos de selección. Tampoco se disponía de un marco regulatorio específico que atendiera la publicación de plazas de empleo que no correspondieran a vacantes reales o activas, conocidas en la práctica y en el derecho comparado como plazas fantasmas o *ghost job postings*. El auge de plataformas digitales, herramientas automatizadas y el uso no divulgado de inteligencia artificial en el reclutamiento laboral son temas relativamente noveles a nivel global que han ganado atención significativa en los últimos años. Jurisdicciones de Norteamérica, tales como la provincia de Ontario en Canadá (a través de la *Employment Standards Act, 2000*) y estados como Nueva Jersey, California y Kentucky, ya han legislado o evaluado propuestas concretas para declarar la existencia de vacantes reales, regular el uso de algoritmos de cribado y requerir notificaciones oportunas. [1]

Esta Asamblea Legislativa entiende necesario establecer un marco normativo básico de transparencia aplicable a patronos de mediano y gran tamaño en el sector privado, que promueva prácticas de buena fe en los procesos de reclutamiento sin imponer cargas excesivas a los pequeños negocios ni entorpecer la autonomía empresarial. Al evaluar las posturas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), este Cuerpo ha determinado que el mecanismo legislativo idóneo para incorporar estas protecciones no es la creación de una ley independiente y dispersa, sino la enmienda directa y orgánica de la Ley 4-2017, según enmendada, conocida como la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", la cual ya codifica y rige las interacciones, contratos y etapas de la relación laboral en el sector privado de la Isla.

Con el fin de evitar un impacto adverso en la competitividad de sectores comerciales críticos y de alta demanda, esta medida introduce enmiendas que eximen de forma automática a las industrias de la salud y de restaurantes, cuyas dinámicas operacionales exigen mantener convocatorias abiertas de manera continua. De igual forma, se eleva el umbral de aplicabilidad de las notificaciones obligatorias para proteger a los patronos de menor escala.

---

[1] Handwerker, E. W., & Pepper, A. H. (2025, April 25). *"Ghost" job postings* (IF12977). Congressional Research Service, Library of Congress.

Por último, reconociendo las limitaciones fiscales y operacionales de nuestras agencias gubernamentales, esta Asamblea Legislativa enmienda la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como la "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos". El propósito es subsanar cualquier ambigüedad legal, definiendo las multas administrativas como penalidades únicas por evento, creando un Fondo Especial que retenga dichos recaudos para el propio uso de la agencia y autorizando una asignación presupuestaria inicial que dote al DTRH de los recursos y el personal necesario para fiscalizar este estatuto con rigurosidad y en cumplimiento con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (LPAU).

A través de esta reforma integral, Puerto Rico da un paso de vanguardia en la modernización de su mercado laboral, armonizando la libertad de contratación con las exigencias contemporáneas de equidad, comunicación clara, transparencia salarial y buena fe contractual.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Se enmienda Artículo 2.1 del Capítulo II de la Ley 4-2017, según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 2.1. — Contrato de Empleo

El contrato de empleo es un contrato mediante el cual una persona jurídica o natural, llamado …

A los fines de esta Ley, se define 'Etapa Precontractual de Reclutamiento' como el período que comprende desde la publicación física o digital de una oferta de empleo, la recepción y cribado de solicitudes, hasta la fase de entrevistas y selección final del candidato para ocupar una plaza regulada bajo este ordenamiento laboral."

Sección 2.- Se añade un nuevo Capítulo VII a la Ley 4-2017, según enmendada, el cual leerá de la siguiente forma:

"CAPÍTULO VII. — TRANSPARENCIA Y BUENA FE EN EL RECLUTAMIENTO LABORAL

Artículo 7.1. — Política Pública y Alcance.

Se establece como política pública del Gobierno de Puerto Rico la transparencia y buena fe en los procesos de reclutamiento laboral en el sector privado. Las disposiciones de este Capítulo aplicarán exclusivamente a toda persona natural o jurídica del sector privado que emplee veinticinco (25) empleados o más en Puerto Rico, denominados como "Patronos Cubiertos". De conformidad con el Artículo 2.2 de esta Ley, quedan expresamente excluidas de este Capítulo las contrataciones de contratistas independientes y las relaciones de servicios profesionales no subordinados.

Artículo 7.2. — Obligaciones de Divulgación en Publicaciones de Empleo.

Todo patrono cubierto que publique una oferta de empleo, por medios propios o mediante plataformas digitales de terceros, deberá incluir de forma clara en el texto de la publicación:

(a) Una declaración indicando si la plaza corresponde a una vacante existente, activa y con intención inmediata de contratación.

(b) Si utiliza sistemas automatizados o inteligencia artificial para evaluar, filtrar, preseleccionar o asistir en el cribado o toma de decisiones respecto a candidatos.

(c) El rango salarial esperado o compensación estimada para la posición. Se eximen de esta obligación salarial las posiciones de nivel ejecutivo o de alta confianza, o cuya compensación anual sea igual o superior a cien mil dólares ($100,000.00).

Quedan expresamente exentas de la totalidad de las obligaciones de este Artículo las plazas correspondientes a la industria de la salud (médicos, enfermeras y personal clínico) y a la industria

de restaurantes y alimentos (meseros y personal de servicio directo), debido a su naturaleza estructural de alta demanda y rotación operacional continua.

Artículo 7.3. — Obligatoriedad de Notificación a Candidatos Entrevistados.

Todo patrono cubierto que realice una entrevista sustantiva, presencial o virtual, posterior al cribado inicial, deberá notificar por escrito, de manera electrónica o física, al candidato sobre el estatus de su candidatura dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha de la entrevista. El patrono gozará de total libertad en la redacción del mensaje, bastando con expresiones inequívocas tales como "seleccionado", "no seleccionado", o "plaza ocupada". El envío automático mediante sistemas de gestión de talento (ATS) cumplirá esta disposición siempre que el patrono conserve el registro digital por un período mínimo de seis (6) meses.

Quedan completamente exentos de la aplicación de este Artículo aquellos patronos cubiertos cuya plantilla total de empleados en Puerto Rico sea igual o menor de cincuenta (50) empleados.

Artículo 7.4. — Prohibición de Plazas Fantasma y Obligaciones Generales.

Se prohíbe la publicación o mantenimiento activo de ofertas de empleo falsas o engañosas que no respondan a vacantes reales. Todo patrono cubierto deberá remover o actualizar sustancialmente la publicación dentro de los catorce (14) días siguientes a que la posición haya sido llenada o retirada del mercado. El patrono no será responsable por la permanencia del anuncio en plataformas de terceros ajenas a su control directo una vez certifique haber solicitado el cierre de la plaza. Las plataformas digitales de empleo que operen en Puerto Rico deberán proveer un mecanismo visible y conspicuo para que los usuarios reporten ofertas fraudulentas o de plazas fantasmas."

Sección 3.- Se renumera el actual Capítulo VII como Capítulo VIII, y sus Artículos 7.1, 7.2 y 7.3 se reenumeran como Artículos 8.1, 8.2 y 8.3, respectivamente, de la Ley 4-2017, según enmendada; para que lea como sigue:

"Capítulo VII*I*. — Disposiciones Finales.

Artículo **[7]** *8*.1. — Salvedad. —

El derecho de …

Artículo **[7]** *8*.2. — Separabilidad…

Artículo **[7]** *8*.3. — Vigencia …".

Sección 4. — Se añade un nuevo subinciso (23) al inciso (h) de la Sección 3 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como la "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico", el cual leerá de la siguiente forma:

"Sección 3. — Facultades del Secretario.

(a) …

…

(h) El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, además de los poderes, facultades y funciones antes mencionadas y aquéllas conferidas por otras leyes, tendrá las siguientes, sin que ello constituya una limitación:

(1) …

…

(23) Fiscalizar, investigar y adjudicar querellas en torno al cumplimiento de las obligaciones precontractuales establecidas en el Capítulo VII de la Ley 4-2017

conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, según enmendada". En el ejercicio de esta facultad, el Secretario podrá imponer multas administrativas que no excederán de quinientos dólares ($500.00) por cada violación como penalidad única por evento, quedando expresamente prohibida la imposición de multas diarias o acumulativas por un mismo incumplimiento continuo. Los fondos obtenidos por concepto de estas multas ingresarán en la cuenta especial autorizada en el inciso (e) de esta Sección, destinados al fortalecimiento operacional y fiscalización de dichas disposiciones. Para la primera infracción que no sea intencional, se emitirá un Aviso de Incumplimiento otorgando treinta (30) días para subsanar la falta sin imposición de penalidad. Todo proceso investigativo y de vista adjudicativa se regirá en coordinación con la Oficina de Mediación y Adjudicación bajo las garantías de la Ley 38-2017, conocida como la "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico"."

Sección 5.- Asignación Presupuestaria.

Se autoriza al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a reprogramar y utilizar hasta la cantidad de doscientos cincuenta mil dólares ($250,000.00) de sus fondos presupuestarios ordinarios vigentes durante el primer año fiscal de aplicación para la implementación digital, adiestramiento de personal y fiscalización de esta Ley. En los años fiscales subsiguientes, la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) consignará de forma mandatoria la partida presupuestaria recomendada para el Departamento del Trabajo para sostener la fiscalización continua de estas protecciones.

Sección 6.- Separabilidad.

Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, artículo, disposición, sección o parte de esta Ley fuera declarada inconstitucional por un tribunal competente, la sentencia dictada no afectará ni invalidará el resto de las disposiciones de esta Ley de conformidad con la cláusula general de separabilidad de los estatutos enmendados.

Sección 7.- Vigencia.

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación, y sus disposiciones regulatorias y de penalidad administrativa serán plenamente exigibles transcurridos ciento ochenta (180) días a partir de su firma.