

ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20<sup>ma</sup>. Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra</sup>. Sesión  
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

R. de la C. 147

PRIMER INFORME PARCIAL

24 de junio de 2026.

Actas y Récord

2026 JUN 24 P 2:52

A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES:

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, previo estudio y análisis de la **Resolución de la Cámara 147**, somete a este Alto Cuerpo el presente Informe Parcial con sus hallazgos, recomendaciones y conclusiones.

ALCANCE DE LA MEDIDA

La Resolución de la Cámara 147 (R. de la C. 147) ordena a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales realizar una investigación exhaustiva sobre la implantación y el cumplimiento con las disposiciones de la Ley 16-2017, conocida como la "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico". La medida responde al interés de la Asamblea Legislativa de examinar el funcionamiento real de esta legislación, evaluar su efectividad frente a la persistente brecha salarial de género y presentar recomendaciones legislativas o administrativas que garanticen el fin del discrimen salarial por razón de sexo en la Isla. Asimismo, la Resolución dispone evaluar todo lo relacionado con las diferencias y disparidades en los sueldos devengados entre hombres y mujeres dentro del sector laboral público y privado.

La investigación encomendada pretende analizar la eficacia de la ley vigente ante la ausencia de requisitos obligatorios de transparencia salarial y examinar el impacto que tienen las costumbres laborales, la segregación ocupacional y la desvalorización del trabajo de la mujer en la inestabilidad financiera de los hogares que dependen de sus ingresos. De igual forma, la medida incluye el estudio de nuevos parámetros y

mecanismos normativos que faculten directamente al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) para intervenir con aquellas empresas u organizaciones que incumplan la política pública de igual paga por igual trabajo. Este aspecto reviste especial importancia en el contexto socioeconómico actual, buscando erradicar de forma permanente las desventajas históricas que afectan la capacidad de negociación laboral de las mujeres trabajadoras.

Finalmente, la Resolución autoriza a la Comisión a realizar cualquier tipo de requerimiento, solicitud de información, producción de documentos, citación de testigos, reuniones o vistas oculares que correspondan al alcance de la pesquisa. A tales fines, la medida confiere amplias facultades investigativas a la Comisión y le requiere la presentación de informes parciales con sus hallazgos, concluyendo con la entrega de un informe final detallado antes del cierre de la séptima sesión ordinaria de la Vigésima Asamblea Legislativa.

## ANÁLISIS DE LA MEDIDA

Para la evaluación de la medida ante nuestra consideración (R. de la C. 111), la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales solicitó memoriales explicativos a la **Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras (SPT)**<sup>1</sup>, a la **Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM)**<sup>2</sup>, y al **DTRH**.<sup>3</sup>

### TRASFONDO Y ANÁLISIS DEL MEMORIAL POR PARTE DE LA OPM.

#### I. Análisis Estadístico de la Brecha Salarial de Género

La OPM validó en su memorial explicativo que la brecha salarial por razón de género sigue siendo un problema estructural profundamente arraigado en Puerto Rico. Basándose en el estudio especializado "*2024 Equal Pay Report*", la OPM enfatizó que el discrimen no se limita a las compensaciones básicas, sino que se manifiesta a través de barreras invisibles como la segregación ocupacional, donde las mujeres quedan sobrerrepresentadas en sectores de menor remuneración como la salud, la educación y el comercio al detal, mientras que los hombres predominan en las industrias de tecnología y finanzas.

---

<sup>1</sup> Memorial SPT solicitado el 11 de mayo de 2026, al momento de presentar este Informe Parcial no estaba disponible.

<sup>2</sup> Memorial OPM recibido el 20 de mayo de 2026.

<sup>3</sup> Memorial DTRH solicitado el 12 de mayo de 2026, al momento de presentar este Informe Parcial no estaba disponible.

Asimismo, se destacó la persistencia de una paradoja educativa: las mujeres con grados académicos avanzados continúan devengando, en promedio, ingresos inferiores a los de los hombres con exactamente la misma preparación.

Para evaluar con precisión el nivel de cumplimiento del sector patronal y la disparidad en las percepciones internas de las empresas, se extraen las siguientes métricas numéricas presentadas por la OPM:

Métrica Laboral Evaluada	Datos del Patrono / Líderes	Realidad de las Empleadas
Existencia de políticas de igualdad salarial	73% de las empresas alega tenerlas.	Solo el 39% las conoce.
Garantía de igual paga por igual trabajo	87% de los líderes hombres afirma cumplir.	Solo el 42% coincide con esto.
Revisiones anuales de nómina por género	32% de las empresas las realiza.	68% de los patronos no fiscaliza.
Medidas correctivas al hallar disparidades	34% de las empresas actúa.	66% de los casos se queda sin corregir.

## II. Factores Sociales, Culturales y de Ambiente Laboral

La información presentada por la OPM puntualiza que la desigualdad salarial no responde a un solo factor aislado, sino a un conjunto de dinámicas sociales y laborales que penalizan a la mujer trabajadora:

- 1) **El Fenómeno de "Motherhood Penalty":** Las mujeres que son madres o cuidadoras principales experimentan un crecimiento salarial notablemente más lento, menores oportunidades de ascenso y trayectorias profesionales interrumpidas por responsabilidades familiares.
- 2) **El Fenómeno de "Fatherhood Premium":** De forma inversa al impacto maternal, los hombres con hijos tienden a experimentar incrementos salariales y acceden a mejores oportunidades de progreso profesional.
- 3) **Cultura de Transparencia Opcional:** Aunque el 67% de las empresas certificadas como "Women Certified Companies" comparte voluntariamente los rangos salariales en sus convocatorias, esta práctica no constituye la norma general en el sector patronal de la Isla.

- 4) **Impacto del Entorno Laboral Hostil:** El 18% de las mujeres encuestadas indicó haber experimentado o presenciado hostigamiento sexual en su empleo en los últimos cinco años, un factor directo que incide en la renuncia, la pérdida de estabilidad laboral y el freno del crecimiento salarial femenino.

### III. Desafíos Operacionales y Consideraciones de Fiscalización Legal

En el ámbito de la implantación de la política pública, la Procuradora de las Mujeres detalló los retos procesales que enfrenta el andamiaje legal de la Ley 16-2017:

- 1) **Duplicidad de Jurisdicción:** La ley establece un esquema de fiscalización compartida donde el DTRH ostenta la jurisdicción primaria para investigar y adjudicar querellas. La OPM advierte que este diseño operacional exige un nivel de coordinación interagencial tan elevado que, en la práctica, genera duplicidad de gestiones, dilaciones procesales y controversias jurisdiccionales que afectan el acceso ágil de las víctimas a remedios administrativos o judiciales (como se ilustró en el caso OPM v. Corteva Agriscience, 2025 TSPR 146).
- 2) **Incapacidad del Modelo de Autocertificación:** La OPM cuestionó la efectividad de los modelos de cumplimiento basados principalmente en autocertificaciones patronales que no se acompañan de procesos consistentes de auditoría o validaciones externas.
- 3) **Deferencia Técnica:** Respecto a las métricas de cumplimiento, metodologías de medición y validación estadística, la OPM recomendó a esta Comisión otorgar deferencia al DTRH por ser la entidad con la pericia técnica especializada en materia de estadísticas laborales bajo la Ley 16-2017.

### RECOMENDACIONES

Con el propósito de adelantar los fines de la R. de la C. 147, la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales somete, en primera instancia, la recomendación de celebrar vistas públicas de forma prioritaria. Este foro legislativo resulta indispensable para recibir el testimonio directo de los sectores afectados, organizaciones sindicales, colectivos de mujeres, expertos en recursos humanos y representantes del sector comercial y patronal, permitiendo así democratizar el proceso de fiscalización y auscultar de cerca el impacto real de la disparidad salarial en los talleres de trabajo. De igual forma, esta Comisión recomienda coordinar la comparecencia obligatoria de los directivos del DTRH mediante

vistas oculares y de deposición técnica. El objetivo primordial de esta gestión será compeler a dicha agencia a rendir cuentas detalladas sobre el estatus operacional del Programa de Equidad Salarial (PES) y el funcionamiento del Comité de Equidad Salarial, evaluando las razones por las cuales el andamiaje reglamentario actual no ha logrado frenar la brecha de género.

Asimismo, se propone evaluar legislación correctiva encaminada a enmendar la Ley 16-2017 a los fines de incorporar requisitos mandatorios de transparencia salarial en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico. Esta iniciativa legislativa buscará obligar al sector patronal a publicar de forma clara las escalas salariales y rangos económicos en todas sus convocatorias de empleo, dotando a las mujeres trabajadoras de herramientas reales de negociación laboral y eliminando el secretismo que perpetúa la inequidad.

Esta Comisión recomienda el diseño de un protocolo interagencial obligatorio de coordinación funcional entre el DTRH y la OPM que delimite claramente sus competencias y elimine de forma permanente la duplicidad de gestiones procesales. A la par con este esfuerzo, se recomienda sustituir el ineficaz modelo actual de autocertificación patronal por un programa robusto de auditorías periódicas y aleatorias sobre las nóminas de las empresas privadas, garantizando así un sistema de validación externa y fiscalización activa por parte del Estado.

## CONCLUSIÓN

Luego de examinar minuciosamente el memorial explicativo de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) y evaluar los datos estadísticos presentados, esta Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales concluye, de forma preliminar, que el andamiaje legal provisto por la Ley 16-2017 (“Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”) no ha logrado fiscalizar de manera efectiva al sector patronal, provocando que la brecha salarial por razón de género continúe siendo un problema estructural persistente en la Isla. La alarmante desconexión entre el alto porcentaje de empresas que alegan tener políticas de equidad (73%) y el bajo porcentaje de empleadas que las conocen (39%) demuestra que los modelos basados en la mera autocertificación patronal, sin auditorías externas rigurosas, resultan insuficientes para garantizar el principio de igual paga por igual trabajo.

De igual forma, esta Comisión concluye que el diseño actual de fiscalización compartida genera retos operacionales significativos que entorpecen el acceso a la justicia para las mujeres trabajadoras. La coexistencia de facultades investigativas y cuasi judiciales entre el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) y la OPM propicia dilaciones procesales, duplicidad de gestiones y serios conflictos de jurisdicción,

tal como quedó evidenciado en la jurisprudencia reciente de OPM v. Corteva Agriscience (2025 TSPR 146). Por tanto, resulta impostergable evaluar enmiendas legislativas que delimiten con claridad las funciones institucionales y doten al Estado de garras administrativas directas para intervenir con los patronos incumplidores.

Finalmente, es imperativo señalar que esta Comisión aún se encuentra en la espera de recibir las opiniones, comentarios y memoriales explicativos de otras agencias gubernamentales y entidades concernidas con el ámbito laboral en Puerto Rico. Por tratarse de un análisis integral de la política pública de PR, los hallazgos de este informe parcial se consideran provisionales hasta tanto se complete el cuadro informativo con los datos técnicos y periciales pendientes de entrega por parte de los componentes citados.

Por lo antes expuesto, la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, previo estudio y consideración de la **R. de la C. 147**, tiene a bien someter el **Primer Informe Parcial** sobre dicha medida, con sus hallazgos, recomendaciones y conclusión.

Respetuosamente,



*Hon. Roberto J. López Román*

Presidente

Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

(TEXTO DE APROBACIÓN FINAL POR LA CÁMARA)  
(25 DE MARZO DE 2025)

---

(SEGÚN ENMENDADA POR LA R. DE LA C. 622  
EL 9 DE ABRIL DE 2026)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma. Asamblea  
Legislativa

1ra. Sesión  
Ordinaria

**CÁMARA DE REPRESENTANTES**

**R. de la C. 147**

7 DE FEBRERO DE 2025

Presentada por la representante *del Valle Correa*

Referida a la Comisión de Asuntos Internos

### RESOLUCIÓN

Para ordenar a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, realizar una investigación abarcadora sobre la implantación y el cumplimiento con las disposiciones de la Ley 16-2017, conocida como "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico"; presentar recomendaciones para garantizar su efectividad y cumplimiento; y para otros fines relacionados.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 16-2017, conocida como "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico", pretendía establecer una "política pública enérgica y vigorosa de igual paga por igual trabajo para erradicar el discriminen salarial existente entre empleados del sector público y privado por razón de sexo". A esos efectos rezaba la Exposición de Motivos:

"Los históricos salarios bajos de las mujeres no pueden seguir siendo un ancla que las mantiene cobrando por debajo de los hombres. Tenemos que equiparar las oportunidades y nivelar las condiciones. Hay que acabar con las costumbres y prácticas, que aunque parezcan inocuas a primera vista, perpetúan

la desigualdad y la inequidad. Es por ello que con esta Ley prohibimos a los patronos a preguntar o indagar sobre los salarios de los solicitantes antes de ofrecerles un trabajo. Al impedir que las compañías pregunten a aspirantes cuánto ganaron en sus empleos anteriores, aseguramos que los salarios históricamente más bajos asignados a las mujeres no las sigan por el resto de sus vidas profesionales.”

Sin embargo, según los más recientes datos de Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), persiste una brecha de diecisiete porcientos (17%) entre lo que gana una mujer en comparación con un hombre. En el año 2024, la organización *Women Who Lead*, preparó un informe para el DTRH sobre la igualdad salarial (2024 *Equal Pay Report*)<sup>1</sup>. En el mismo se indica:

*“61 years since the Equal Pay Act of 1963 and seven years after the enactment of Puerto Rico's Equal Pay Act, the gender pay gap remains a significant issue. Women in Puerto Rico continue to earn less on average than men for equivalent work, a disparity driven by both direct discrimination and deep-rooted structural inequalities. These include occupational segregation, differences in work experience, and the persistent undervaluation of work typically performed by women.*

...

*The absence of salary transparency requirements in Puerto Rico represents a significant gap in the island's efforts to close the gender pay gap. Without mandated disclosures, pay discrepancies remain hidden, perpetuating inequities and limiting the ability of employees, particularly women, to negotiate effectively.”*

Por su parte, Abexus Analytics realizó otro informe para el DTRH titulado *Measuring the Gender Wage Gap in Puerto Rico*<sup>2</sup>. Expresan:

*“The gender pay gap is a longstanding and critical issue in labor economics, with substantial evidence indicating that, on average, men earn more than women across various sectors and regions. This disparity is not uniform; it varies significantly by country and industry, underscoring the necessity for localized data and nuanced analysis to fully understand its extent and underlying causes (Hedija, 2017; Kochhar, 2023).*

...

*Puerto Rico's high levels of income inequality are significantly driven by gender inequality. As Colón Warren (2010) observes, the link between female-headed households*

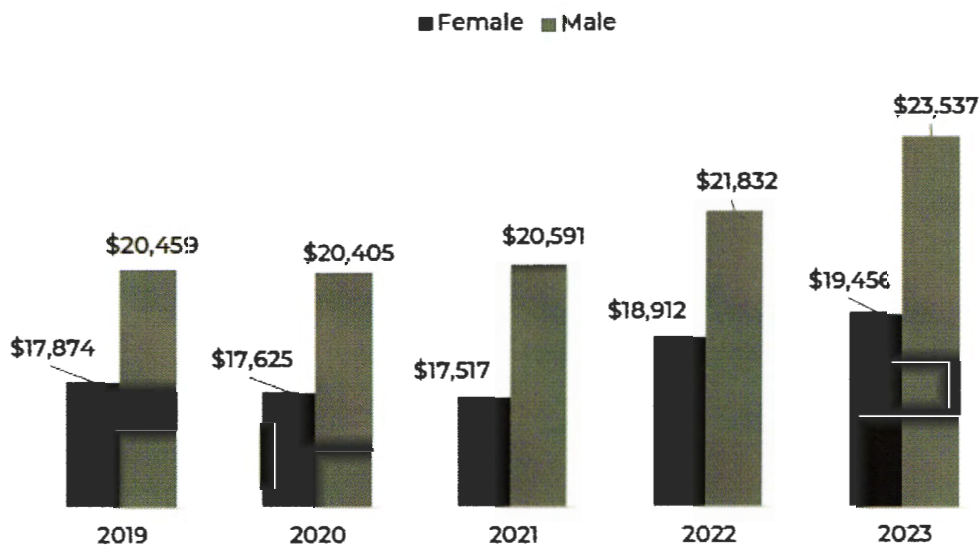
<sup>1</sup> Women Who Lead. (2024). 2024: *Equal Pay Report*. Recuperado de [https://trabajo.pr.gov/docs/Libreria\\_Laboral/Informe%20Equidad%20Salarial%20enPuerto%20PR%Rico%202024/PRDOL%20-%20Equal%20Pay%20PR%202024%20Women%20Who%20Lead.pdf](https://trabajo.pr.gov/docs/Libreria_Laboral/Informe%20Equidad%20Salarial%20enPuerto%20PR%Rico%202024/PRDOL%20-%20Equal%20Pay%20PR%202024%20Women%20Who%20Lead.pdf).

<sup>2</sup> Abexus Analytics. (n.d.) *Measuring the Gender Wage Gap in Puerto Rico*. Recuperado de [https://trabajo.pr.gov/docs/Libreria\\_Laboral/Informe%20Equidad%20Salarial%20en%20Puerto%20Rico%202024/PRDOL%20-%20Gender%20Wage%20Gap%20ABEXUS.pdf](https://trabajo.pr.gov/docs/Libreria_Laboral/Informe%20Equidad%20Salarial%20en%20Puerto%20Rico%202024/PRDOL%20-%20Gender%20Wage%20Gap%20ABEXUS.pdf)

*and economic hardship in Puerto Rico is clear, with women disproportionately facing financial instability due to systemic inequities in the job market, leading to diminished earnings across various sectors and levels of education. This predicament worsened during the prolonged economic depression of the 2010s. The economic contraction and government downsizing led to extensive job reductions that disproportionately affected women, who were often the primary earners in their families (Rodríguez Coss, 2020)."*

Presentan en el mismo una comparativa entre los sueldos ganados por hombres y mujeres desde el 2019 al 2023. Contiene el informe dos tablas comparativas que por la importancia de la información que recoge, entendemos necesario reproducirlas.

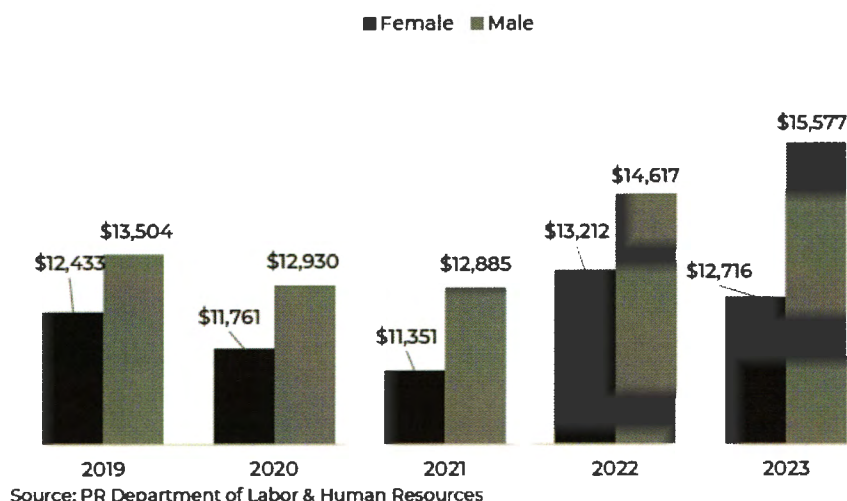
**Figure 2 – Average Salary by Gender (all industries)**



Source: PR Department of Labor & Human Resources

Nota: Fuente (Measuring Gender Gap, n.d.)

Figure 3 –Median Salary by Gender (all industries)



Nota: Fuente (Measuring Gender Gap, n.d.)

Las diferencias en salarios son significativas y palpables. Las mismas continúan a pesar de la aprobación de la Ley 16-2017. En expresiones del pasado Secretario del DTRH, este señaló que una mujer puede ganar hasta \$4,081 menos que un hombre<sup>3</sup>. Indicó, además, que también puede ganar 83 centavos menos por cada dólar que cobra un hombre. Como parte de los hallazgos del Informe de Equidad Salarial, el exsecretario expresó que entre el 2013 y el 2023 la mediana de salarios devengados por hombre aumentó en un 15%, mientras que el de las mujeres en tan solo un 2%.

Ninguna mujer debe recibir menos salario por el mismo trabajo que un hombre, eso no puede ni debe seguir sucediendo en la tercera década del Siglo XXI. Este Cuerpo está comprometido con crear parámetros para una nueva legislación, que contengan los mecanismos para facultar al DTRH a intervenir directamente con aquellas empresas que no cumplan con la Ley 16-2017.

Por todo lo cual, esta Cámara de Representantes entiende necesario e imperativo realizar una investigación exhaustiva sobre esta situación, en busca de una solución permanente para erradicar la disparidad salarial que ha permeado a nuestra sociedad por décadas en contra de las mujeres.

<sup>3</sup> El Vocero. (2024, Septiembre 5). *Nuevo informe: Mujeres pueden ganar \$4,000 menos que un hombre por las mismas tareas*. Recuperado de [https://www.elvocero.com/economia/nuevo-informe-mujeres-pueden-ganar-4-000-menos-que-un-hombre-por-las-mismas-tareas/article\\_bb3c5766-6b98-11ef-9406-b38171f6563b.html](https://www.elvocero.com/economia/nuevo-informe-mujeres-pueden-ganar-4-000-menos-que-un-hombre-por-las-mismas-tareas/article_bb3c5766-6b98-11ef-9406-b38171f6563b.html).

*RESUÉLVESE POR LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO:*

1           Sección 1.-Se ordena a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara  
2 de Representantes de Puerto Rico realizar una investigación abarcadora sobre la  
3 implantación y el cumplimiento con las disposiciones de la Ley 16-2017, conocida como  
4 “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”; y presentar recomendaciones para garantizar  
5 su efectividad y cumplimiento.

6           Sección 2.-La Comisión, a los efectos de cumplir con lo dispuesto en esta  
7 Resolución, podrá realizar requerimientos, solicitudes de información o de producción  
8 de documentos, citaciones, reuniones, vistas oculares, así como podrá realizar cualquier  
9 otra gestión que entienda pertinente y se encuentre bajo el alcance de la investigación  
10 de esta Resolución.

11           Sección 3.-La Comisión recomendará los mecanismos, la legislación o enmiendas  
12 a la Ley 16-2017, o a cualquier otra ley relacionada, que entienda pertinente para  
13 encaminar una solución final en cuanto a la disparidad salarial que afecta a nuestras  
14 mujeres.

15           Sección 4.-La Comisión rendirá los informes parciales que estime necesarios o  
16 convenientes en los que incluyan sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones;  
17 asimismo, someterá un informe final, antes de que culmine la séptima sesión ordinaria  
18 de la Vigésima Asamblea Legislativa..

19           Sección 5.-Esta Resolución entrará en vigor inmediatamente después de su  
20 aprobación.