

ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma} Asamblea
Legislativa

3^{ra} Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 379

INFORME POSITIVO

23 DE JUNIO 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, luego de evaluar el **P. de la C. 379**, así como los memoriales y/o ponencias recibidas, comparece respetuosamente para rendir este Informe Positivo, y recomienda su aprobación con las enmiendas incluidas en el entrillado.

ALCANCE DE LA MEDIDA

“Para crear la Ley de Transparencia Salarial de Puerto Rico, con el fin de establecer la obligación de los patronos de divulgar las condiciones mínimas de empleo y la compensación atada a las mismas, cuando se publica la disponibilidad de plazas de trabajo; 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 de Puerto Rico (DTRH)**¹, al **Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores (SPT)**², **Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM)**³, **Asociación de Industriales de Puerto Rico (AIPR)**⁴, a la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de

¹ El 6 de marzo de 2026 se recibió el memorial del DTRH.

² El 3 de febrero de 2026 se solicitó memorial a la SPT, al momento de presentar este informe no estaba disponible.

³ El 12 de febrero de 2026 se recibió memorial a la OPM.

⁴ El 26 de febrero de 2026 se recibió el memorial de AIPR.

Actas y Record
2026 JUN 23 A II: 54

Alimentos (MIDA)⁵ y se recibió un análisis de impacto económico por parte de Gabriel R. Benvenuti, MBA⁶.

Informe de impacto económico del P. de la C. 379 por: Gabriel R. Benvenuti, MBA
(2 de febrero de 2026)

El P. de la C. 379 se presenta como una medida de alto impacto económico y mínimo costo fiscal, diseñada para corregir las asimetrías de información en el mercado laboral de Puerto Rico mediante la transparencia salarial. El informe técnico establece que la obligatoriedad de divulgar rangos salariales en los anuncios de empleo funciona como un catalizador endógeno que promueve la competencia por talento y mejora la eficiencia en la asignación de recursos, lo que se traduce en un aumento estimado de los salarios de aproximadamente un 1%. Este incremento salarial no requiere inyecciones fiscales externas, ya que se financia dentro de las estructuras existentes del sector privado, y genera un efecto en cadena que eleva el ingreso disponible, el consumo local y, finalmente, la producción económica total, estimada en unos \$160.9 millones bajo un modelo de Insumo-Producto.

Desde la perspectiva administrativa, la posición frente al proyecto es de total viabilidad, calificándolo como una política de "costo fiscal cero". La medida no crea nuevos programas ni burocracia, sino que se integra en las facultades regulatorias actuales del DTRH, imponiendo una carga operacional de minimis para los patrones, quienes simplemente deben publicar información que ya poseen internamente. Respaldado por estudios de instituciones como NBER y Harvard Business School, así como por la experiencia exitosa en otras 15 jurisdicciones estadounidenses, el informe concluye que el P. de la C. 379 es una herramienta eficiente para modernizar el mercado laboral, reducir brechas de desigualdad y fortalecer el bienestar económico de la isla de manera orgánica.

Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM)
(26 de febrero de 2026)

La OPM, tras evaluar el P. de la C. 379, manifiesta su respaldo a la medida fundamentándose en que la transparencia salarial es un instrumento preventivo indispensable para erradicar la brecha de género en el mercado laboral puertorriqueño. La OPM sostiene que la obligación de divulgar escalas salariales y beneficios desde la etapa de reclutamiento ataca directamente la opacidad que históricamente ha desfavorecido a las mujeres, evitando que la negociación individual desigual perpetúe disparidades económicas. Aunque reconoce que la medida complementa el marco

⁵ El 5 de febrero de 2026 se solicitó memorial a MIDA, al momento de presentar este informe no estaba disponible

⁶ El 2 de febrero de 2026 se recibió informe de impacto económico de Gabriel R. Benvenuti, MBA.

jurídico de la Ley Núm. 16-2017 (Ley de Igualdad Salarial), la Oficina advierte con preocupación sobre el diseño administrativo propuesto. Específicamente, señala que el esquema de cumplimiento exige un nivel de coordinación interagencial entre el DTRH y la OPM que podría derivar en duplicidad de gestiones, confusión jurisdiccional y dilaciones procesales para los reclamantes.

En cuanto al régimen de consecuencias, la OPM analiza que el mecanismo de penalidades escalonado –que otorga 30 días para corregir la primera falta antes de imponer multas de hasta \$5,000– busca fomentar el cumplimiento voluntario, pero sugiere que debe evaluarse su rigor frente a la facultad actual de la Procuradora de imponer multas de hasta \$10,000 bajo su propia ley orgánica. Como conclusión técnica, la OPM recomienda a esta Comisión que, en aras de la coherencia normativa y eficacia gubernamental, se considere si los objetivos de transparencia que persigue el P. de la C. 379 se lograrían mejor mediante enmiendas integrales a la Ley Núm. 16-2017, consolidando así el marco legal contra el discrimen salarial en un solo estatuto robusto en lugar de fragmentar el ordenamiento con una ley independiente.

Asociación de Industriales de Puerto Rico (AIPR)

(26 de febrero de 2026)

La AIPR sostiene una postura de oposición total al P. de la C. 379, fundamentada en que la medida impone una carga regulatoria y punitiva que desvirtúa la libre competencia en el sector privado. Operacionalmente, la Asociación advierte que la obligación de publicar escalas salariales y beneficios adicionales –como bonificaciones y compensaciones marginales– desde la fase de convocatoria, expone información corporativa sensitiva ante la competencia, lo que podría ser utilizado para sabotear procesos de reclutamiento ajenos.

Además, argumentan que esta transparencia forzada incentiva la movilidad laboral no planificada de empleados activos y provoca renegociaciones individuales fuera de los ciclos presupuestarios estructurados, afectando la estabilidad financiera y la equidad interna de las empresas. Finalmente, la organización rechaza el mecanismo punitivo del proyecto, el cual establece un proceso de notificación inicial con 30 días para corregir, seguido de multas administrativas de hasta \$5,000 por reincidencia, calificando esta intervención estatal como irrazonable para los procesos de contratación privada

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)

(26 de marzo de 2026)

El P. de la C. 379 propone la creación de la "Ley de Transparencia Salarial de Puerto Rico", con el objetivo de obligar a los patronos a divulgar las escalas salariales, beneficios marginales y bonificaciones en toda convocatoria de empleo, traslados o promociones

internas. La medida busca eliminar las asimetrías de información que afectan la competitividad y prevenir el discrimen salarial, particularmente contra las mujeres. No obstante, tras un análisis técnico, el DTRH no endosa la aprobación de la medida tal cual está redactada, fundamentando su posición en la duplicidad de protecciones legales existentes y en la falta de claridad en el mecanismo de implementación propuesto.

La principal objeción del Departamento radica en que la Ley Núm. 16 de 2017 (Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico) ya atiende de manera rigurosa la prohibición del discrimen salarial por razón de sexo y establece mecanismos para que los empleados reclamen compensaciones y penalidades. El DTRH sostiene que el marco jurídico vigente, complementado con las "Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial", ya provee las herramientas necesarias para garantizar la equidad sin imponer obstáculos estructurales adicionales que limiten la autoridad gerencial o la atracción de inversión. Además, el Departamento advierte sobre la vaguedad legislativa en el Artículo 9 del proyecto, el cual no especifica la recurrencia de las multas administrativas (hasta \$5,000) ni el destino de los recaudos, lo que genera incertidumbre jurídica para el sector patronal.

En términos fiscales y operacionales, el DTRH subraya que cualquier medida que impacte la competitividad empresarial debe ser evaluada con cautela para no frenar la creación de empleos. Aunque la agencia reconoce y coincide con la intención legislativa de proteger a la clase trabajadora y fomentar ambientes de transparencia, concluye que el proyecto requiere una revisión profunda para evitar redundancias con la Ley 16-2017 y para precisar el lenguaje penal y administrativo, delegando además en la AAFAF la evaluación sobre los impactos presupuestarios bajo el marco de la Ley PROMESA.

IMPACTO FISCAL

En cumplimiento con el Artículo 1.007 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico", esta Comisión que el P. de la C. 379 no impone una obligación económica adicional en los presupuestos de los gobiernos municipales fiscal.

De acuerdo con el informe de OPAL⁷, este concluye que el P. de la C. 379 no tendría impacto fiscal, toda vez que las funciones asignadas al DTRH y a la OPM son consistentes con sus responsabilidades actuales de fiscalización y cumplimiento, por lo que la medida puede implementarse utilizando los recursos existentes.

⁷ Informe sobre el costo fiscal del del PC379. [Informe 2026-600 | PC 379](#)

CONCLUSIÓN

Luego de evaluar el P. de la C. 379 y los memoriales explicativos recibidos, esta Comisión reconoce el propósito loable de la medida en su búsqueda de mayor equidad laboral. No obstante, para asegurar su viabilidad, es imperativo que su aprobación esté sujeta a la incorporación de enmiendas que corrijan deficiencias estructurales identificadas. El análisis técnico sugiere la necesidad de armonizar esta propuesta con la Ley Núm. 16-2017 (Ley de Igualdad Salarial) para evitar duplicidades legales y proveer mayor claridad sobre la aplicación de multas, protegiendo así la seguridad jurídica en el sector privado y la competitividad económica de la isla.

Esta Comisión toma nota de que, aunque se solicitaron comentarios a la MIDA y al SPT, estos no fueron sometidos. A pesar de no contar con dichos insumos, la Comisión ha procedido con un análisis ponderado del impacto operativo de la pieza legislativa. Con el fin de garantizar que la medida realmente optimice el marco protector vigente sin crear cargas onerosas innecesarias, y se realizaron los ajustes necesarios para asegurar una implementación efectiva y equilibrada.

POR TODO LO ANTES EXPUESTO, la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, previo estudio y consideración, presenta ante este Cuerpo el Informe Positivo sobre el **Proyecto de la Cámara 379**, recomendando que el proyecto sea aprobado con las enmiendas que se acompañan en el entirillado.

Respetuosamente sometido,



Hon. Roberto J. López Román

Presidente

Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

(ENTIRILLADO ELETRÓNICO)
GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 379

5 DE MARZO DE 2025

Presentado por el representante *Márquez Lebrón*
y las representantes *Gutiérrez Colón* y *Lebrón Robles*

Referido a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

LEY

Para crear la Ley de Transparencia Salarial de Puerto Rico enmendar los Artículos 2, 3, 4, 6 y 9 de la Ley Núm. 16-2017, conocida como "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico", con el fin de establecer la obligación de los patronos de divulgar las condiciones mínimas de empleo y la compensación atada a las mismas, cuando se publica la disponibilidad de plazas de trabajo a los fines de integrar la obligación de transparencia en la divulgación de escalas salariales en los procesos de reclutamiento, traslados y promociones; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El reclutamiento de empleados y empleadas es una de las selecciones más importantes en el desarrollo y fortalecimiento de una empresa. Sin embargo, para ello es de vital importancia que se garanticen condiciones dignas de empleo. Una de las barreras existentes es la falta de transparencia en la divulgación de los salarios que están dispuestos a pagar los patronos a los y las aspirantes a un empleo. Comúnmente en Puerto Rico, las empresas -con o sin fines de lucro- incurren en la práctica de omitir en las convocatorias o anuncios de reclutamiento las escalas salariales o los beneficios marginales que habrá de recibir el empleado o empleada contratada. Esto crea malestar en los y las aspirantes a puestos de trabajo y atenta contra la competitividad en el mercado laboral. De igual manera, tal práctica puede lacerar lo dispuesto en la legislación

protectora imperante en el sector laboral del país, y coloca al trabajador o trabajadora en desventaja al momento de negociar un salario.

Algunas de las quejas más comunes en el mercado laboral es que, al momento de buscar un nuevo empleo, existe poca información sobre la escala salarial. En muchos casos, aun cuando se desarrolla un interés mutuo entre el patrono y la persona aspirante, el primero ofrece una compensación salarial poco competitiva, que, de haber sido informada como parte del proceso de reclutamiento, hubiera puesto a la persona aspirante en posición de optar o no en competir por ella.

Sabido es que un alto porcentaje de la fuerza trabajadora son mujeres. Muchas de ellas en condiciones de desigualdad salarial en comparación con los hombres que ocupan los mismos puestos o ejercen las mismas funciones. La falta de transparencia salarial puede prestarse para que se discrimine contra las mujeres y sectores protegidos por nuestro Estado de Derecho.

Recientemente, entidades tanto en Puerto Rico como en otras jurisdicciones han tomado pasos para garantizar la transparencia salarial. El país ha visto cómo en la industria de alimentos, específicamente en la de restaurantes de comida rápida se ha iniciado la práctica de publicar y anunciar a los aspirantes las escalas salariales y los beneficios que habrán de recibir los trabajadores y las trabajadoras reclutados como compensación. El resto de las industrias deben emular dicha práctica, puesto que todo aspirante debe de conocer los beneficios mínimos a remunerársele a cambio de su experiencia, educación y capacidades.

La tendencia hacia la protección de los trabajadores y las trabajadoras al amparo de la transparencia salarial ha sido adoptada por distintas jurisdicciones, tal es el caso de diez países miembros de la Comunidad Europea, entre los que se encuentran Austria, Bélgica, Dinamarca, Alemania, España, Finlandia, Francia, Italia, Portugal y Suecia. Igualmente, los estados de Colorado, Maryland, Nevada, Rhode Island y Washington, y las ciudades de New York, Cincinnati y Toledo en el Estado de Ohio, han creado reglamentación que obliga a la divulgación de las condiciones mínimas de empleo, las tareas a realizarse y la compensación atada a las mismas, cuando se publica la disponibilidad de plazas de trabajo. Los trabajadores puertorriqueños no están ajenos a la práctica que dichas disposiciones regulan, por lo que la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, entiende necesario actuar en esa dirección. Así lo exigen los tiempos.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 ~~Artículo~~ Sección 1. - ~~Título~~ Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 16-2017 mejor
- 2 conocida como la Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico, para que lea como sigue:

1 Esta Ley se denominará "~~Ley para la Transparencia Salarial de Puerto Rico.~~"

2 "Artículo 2. – Definiciones. (29 L.P.R.A. § 252)

3 Para fines de esta Ley los siguientes términos tendrán el significado que a
4 continuación se expresa:

5 (a) ...

6 (b) ...

7 (h) Escala Salarial – el rango de remuneración, desde el mínimo hasta el máximo, que el patrono
8 está dispuesto a pagar por una posición específica.

9 Artículo 2.— Definiciones

10 ~~Para fines de esta Ley los siguientes términos tendrán el significado que a~~
11 ~~continuación se expresa:~~

12 a) ~~Acervo de candidatos — lista de aspirantes a un puesto de trabajo o empleo~~
13 ~~remunerado.~~

14 b) ~~Aspirante a empleo — toda persona que solicite un trabajo o empleo~~
15 ~~remunerado.~~

16 c) ~~Empleado — toda persona natural que trabaje para un patrono y que reciba~~
17 ~~compensación por sus servicios.~~

18 d) ~~Patrono — toda persona natural o jurídica de cualquier índole, que contrata~~
19 ~~y utiliza los servicios de un empleado.~~

20 e) ~~Procuradora — la Procuradora de la Mujer.~~

21 f) ~~Salario — todo sueldo, tipo de paga y toda clase de compensación o~~
22 ~~remuneración, sea en dinero, especie, servicios, beneficios marginales,~~

1 ~~facilidades o combinación de cualquiera de ellos, que reciba el empleado o~~
 2 ~~empleada por la ejecución de sus labores.~~

3 ~~g) Secretario — el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos~~
 4 ~~Humanos de Puerto Rico.~~

5 ~~Artículo 3 Sección 2. - Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 16-2017 mejor conocida~~
 6 ~~como la Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico, para que lea como sigue:~~

7 ~~“Artículo 3. – Prohibición de Discrimen Salarial. (29 L.P.R.A. § 253)~~

8 ~~...~~

9 ~~...~~

10 No se aplicará inferencia negativa contra un patrono como consecuencia de no haber
 11 establecido o completado un proceso o programa de autoevaluación.

12 Todo patrono tendrá la obligación de divulgar en cualquier anuncio, convocatoria o publicación
 13 de empleo, sea para reclutamiento externo o para traslados y promociones internas, la escala
 14 salarial de la posición disponible. El incumplimiento con esta divulgación se considerará una
 15 práctica de opacidad salarial que facilita el discrimen por razón de sexo.”

16 ~~Todo patrono deberá divulgar en cualquier publicación, anuncio, convocatoria o~~
 17 ~~publicación de acervo de candidatos para una posición remunerada o empleo, la escala~~
 18 ~~salarial de dicha posición, además de describir los beneficios marginales adicionales a los~~
 19 ~~mínimos requeridos por Ley, bonificaciones o cualquier tipo de compensación disponible~~
 20 ~~para el o la solicitante reclutada.~~

21 ~~En los casos en el que se le ofrezca a un empleado o empleada un traslado o promoción~~
 22 ~~interna, el patrono deberá informar la escala salarial, además de describir todos los~~

1 ~~beneficios, bonificaciones o cualquier tipo de compensación disponible para la nueva~~
 2 ~~posición.~~

3 ~~Artículo 4 Sección 3. - Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 16-2017 mejor conocida~~
 4 ~~como la Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico, para que lea como sigue:~~

5 ~~“Artículo 4. — Prácticas Ilegales. (29 L.P.R.A. § 254)~~

6 ~~Serán prácticas ilegales:~~

7 ~~(a)...~~

8 ~~...~~

9 ~~(d) Que un patrono deje de publicar o anunciar en toda convocatoria, anuncio de reclutamiento~~
 10 ~~o publicación de acervo de candidatos para una posición remunerada, la escala salarial de dicha~~
 11 ~~posición, así como la descripción de los beneficios marginales adicionales a los mínimos de Ley.~~
 12 ~~Esta prohibición aplicará igualmente a los casos en que se ofrezcan traslados o promociones~~
 13 ~~internas a un empleado o empleada.”~~

14 ~~(a) Que un patrono deje de publicar, anunciar, o no incluya en toda~~
 15 ~~convocatoria o divulgación de acervo de reclutamiento para una posición~~
 16 ~~remunerada o empleo, su escala salarial, además de que omita describir~~
 17 ~~los beneficios marginales adicionales a los mínimos requeridos por Ley,~~
 18 ~~bonificaciones o cualquier tipo de compensación disponible para el o la~~
 19 ~~solicitante reclutado.~~

20 ~~(b) Que un patrono deje de informar la escala salarial, ni describa todos los~~
 21 ~~beneficios, bonificaciones o cualquier tipo de compensación disponible~~

1 ~~para la nueva posición, en los casos en que se ofrezcan traslados o~~
2 ~~promociones internas a un empleado o empleada.~~

3 Artículo 5- Sección 4. – Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 16-2017 mejor conocida
4 como la Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico, para que lea como sigue: Deberes y Facultades
5 del Secretario del Departamento del trabajo y Recursos Humanos y de la Procuradora de
6 la Mujer.

7 “Artículo 6. – Deberes y Facultades del Secretario del Departamento del Trabajo y
8 Recursos Humanos y de la Procuradora de la Mujer. (29 L.P.R.A. § 256)

9 ...

10 Disponiéndose, que la Procuradora deberá referir al Secretario todas las querellas que
11 reciba en su Oficina que se relacionen a violaciones a las disposiciones de esta Ley, para
12 que éste las atienda, encause, trabaje y obtenga una adjudicación final de las mismas, de
13 conformidad con las facultades que se le reconocen en esta Ley y la Ley Núm. 15 de 14
14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento del
15 Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico”. Una vez el Secretario culmine el proceso
16 incoado bajo las disposiciones de esta Ley, informará oficialmente a la Procuradora sus
17 hallazgos, determinaciones o adjudicaciones finales, quien podrá tomar todas aquellas
18 acciones adicionales al amparo de las facultades que le confiere la Ley 20-2001, según
19 enmendada, conocida como “Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”,
20 incluyendo, pero sin limitarse, a la imposición de multas administrativas. El Secretario y
21 la Procuradora establecerán un protocolo de colaboración para que la investigación de las querellas

1 por falta de transparencia salarial se realice de forma coordinada, evitando la duplicidad de
2 gestiones y dilaciones procesales.

3 ...

4 ..."

5 El Secretario tiene el deber de velar por el cumplimiento de esta Ley. El Secretario,
6 conjuntamente con la Procuradora, quedan autorizados para adoptar cualesquiera reglas
7 o reglamentos que fueren necesarios para llevar a cabo la ejecución y para cumplir con
8 esta Ley.

9 Esta Ley faculta al Secretario, o su representante a, recibir quejas, planteamiento o
10 querellas de personas que aleguen violaciones a esta Ley e imponer multas
11 administrativas, así como comenzar motu proprio, todas las investigaciones,
12 inspecciones y acciones que considere necesarias para determinar si un patrono ha
13 incumplido o dejado de cumplir con las disposiciones de esta Ley con el propósito de
14 hacerlas cumplir. La información recopilada será confidencial salvo para procurar un
15 remedio legal al amparo de esta Ley.

16 La Procuradora deberá referir al Secretario todas las querellas que reciba en su Oficina
17 que se relacionen a violaciones a las disposiciones de esta Ley, para que éste las atienda,
18 encause, trabaje y obtenga una adjudicación final de las mismas, de conformidad que se
19 le reconocen en esta Ley y la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada,
20 conocida como "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de
21 Puerto Rico."

1 ~~Una vez el Secretario culmine el proceso incoado bajo las disposiciones de esta Ley,~~
2 ~~informará oficialmente a la Procuradora sus hallazgos, determinaciones o adjudicaciones~~
3 ~~finales, quien podrá tomar todas aquellas acciones adicionales al amparo de las facultades~~
4 ~~que le confiere la Ley 20-2001, según enmendada, conocida como "Ley de la Oficina de~~
5 ~~la Procuradora de las Mujeres", incluyendo, pero sin limitarse, a la imposición de multas~~
6 ~~administrativas.~~

7 ~~El Secretario podrá demandar, a iniciativa propia o a instancia de uno o más~~
8 ~~empleados, empeladas o aspirantes a empleo con interés en el asunto, y en representación~~
9 ~~y para beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias~~
10 ~~similares, el pago de cualquier suma que se les adeude o el cumplimiento de cualquier~~
11 ~~derecho conferido por esta Ley. Cualquier empleado, empleada o aspirante a empleo con~~
12 ~~interés en la acción podrá intervenir en todo pleito que así se promueva por el Secretario,~~
13 ~~quien igualmente podrá intervenir en toda acción que cualquier empleado, empleada o~~
14 ~~aspirante a empleo interponga bajo los términos de esta Ley.~~

15 ~~Las Salas del Tribunal de Primera Instancia tendrán la competencia para, a instancia~~
16 ~~del Secretario o cualquier empleado, empleada o aspirante a empleo afectado, expedir~~
17 ~~autos de injuncition y conceder cualquier otro remedio legal que fuere necesario para~~
18 ~~hacer efectivos los términos de esta Ley, reglamentos, reglas, órdenes y determinaciones~~
19 ~~que hubiera dictado en el ejercicio de los poderes que le confiere esta Ley.~~

20 ~~Artículo 6.— Deberes de todo Patrono~~

21 ~~Todo patrono que esté siendo investigado, deberá presentar y facilitar al Secretario~~
22 ~~los récords, documentos o archivos bajo su dominio relativo a la materia objeto de~~

1 ~~investigación. En el ejercicio de tales deberes y facultades, el Secretario, o cualquier~~
2 ~~empleado o empleada del Departamento que él designare, queda por la presente~~
3 ~~autorizado para celebrar vistas públicas, citar testigos, tomar juramentos, recibir~~
4 ~~testimonios. En cumplimiento de estas disposiciones, el Secretario o cualquier empleado~~
5 ~~del Departamento que él designare, podrá extender citaciones bajo apercibimiento de~~
6 ~~desacato, hacer obligatoria la comparecencia de testigos y la preparación de datos,~~
7 ~~información o evidencia documental y de cualquier otra clase. El Secretario o cualquier~~
8 ~~empleado o empleada designado por este, podrá, además, examinar y copiar libros,~~
9 ~~récords y cualesquiera documentos o papeles de dicho patrono y solicitar cualquier otra~~
10 ~~información con el objeto de cumplir las disposiciones de esta Ley. Además, podrá~~
11 ~~recurrir al Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico para que se ordene el~~
12 ~~cumplimiento de cualquier citación u orden emitida por el Secretario. El incumplimiento~~
13 ~~de una orden judicial declarando con lugar tal solicitud constituirá desacato al Tribunal.~~

14 Sección 5. Se enmienda el Artículo 9 de la Ley Núm. 16-2017 mejor conocida como la Ley de
15 Igualdad Salarial de Puerto Rico, para que lea como sigue:

16 “Artículo 9. — Penalidades y Término Prescriptivo. (29 L.P.R.A. § 259)

17 Todo patrono que incumpla con la obligación de divulgar la escala salarial en sus anuncios de
18 empleo, traslados o promociones, será notificado y contará con treinta (30) días para corregir la
19 infracción. De no corregirse o en caso de reincidencia, se impondrá una multa administrativa de
20 hasta diez mil (\$10,000.00) dólares por cada infracción, conforme a las facultades de la OPM.

21 El término prescriptivo para presentar una reclamación al amparo de esta Ley será de
22 un (1) año a partir de que el empleado afectado advenga en conocimiento de una

1 violación bajo las disposiciones de esta Ley. A tales fines, una violación ocurre cuando se
2 adopta una decisión discriminatoria en los términos de compensación; cuando un
3 empleado queda sujeto a una decisión o práctica discriminatoria de compensación; o
4 cuando un empleado se ve afectado por la aplicación de una decisión o práctica de
5 compensación discriminatoria, incluyendo cada vez que se pagan los salarios que
6 resultan total o parcialmente de la aplicación de la decisión o práctica discriminatoria. "

7 ~~Artículo 7— Informe del Secretario del Trabajo y de la Procuradora de las Mujeres~~
8 ~~sobre Querellas Presentadas o Acciones Tomadas~~

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

12 ~~Por su parte, la Procuradora presentará un informe estadístico sobre las acciones~~
13 ~~tomadas, conforme a su Ley Habilitadora, relacionadas a lo dispuesto en esta Ley, el 15~~
14 ~~de julio de cada año.~~

15 ~~Artículo 8.— Publicidad~~

16 ~~Será deber del Secretario, en coordinación con la Procuradora, a partir de la~~
17 ~~aprobación de esta Ley, darle publicidad adecuada con el fin de que los patronos tengan~~
18 ~~la oportunidad de iniciar procesos de autoevaluación y de acciones remediales previo a~~
19 ~~la fecha en que entre en vigor esta Ley. Sin embargo, en una acción civil en contra de un~~
20 ~~patrono por violación a las disposiciones de esta Ley, no podrá levantarse como defensa,~~
21 ~~el desconocimiento de la existencia o de las disposiciones de esta Ley.~~

1 El Secretario preparará y distribuirá entre los patronos las guías uniformes por las
2 cuales se regirán en el cumplimiento de esta Ley.

3 ~~Artículo 9.—Penalidades~~

4 ~~Todo patrono que incumpla por primera vez con lo dispuesto por esta Ley será~~
5 ~~notificado de su infracción y contará con treinta (30) días para corregir cualquier~~
6 ~~publicación que no incluya la escala salarial, o que, conteniéndola, omita describir todos~~
7 ~~los beneficios, bonificaciones o cualquier tipo de compensación disponible para el~~
8 ~~solicitante reclutado.~~

9 ~~Todo patrono que incumpla con lo dispuesto por esta Ley, en dos ocasiones o más,~~
10 ~~será sancionado con la imposición de una multa administrativa que no excederá de cinco~~
11 ~~mil (\$5,000.00) dólares.~~

12 ~~Artículo 10—Término Prescriptivo~~

13 ~~El término prescriptivo para presentar una reclamación al amparo de esta Ley será de~~
14 ~~un (1) año a partir de que el empleado o empleada afectado advenga en conocimiento de~~
15 ~~una violación bajo sus disposiciones. A tales fines, una violación ocurre cuando un~~
16 ~~patrono deja de divulgar a potenciales empleados, empleadas o aspirantes a una posición,~~
17 ~~la escala salarial de dicha posición, además de dejar de describir todos los beneficios,~~
18 ~~bonificaciones o cualquier tipo de compensación disponible para el solicitante reclutado.~~

19 ~~Artículo 11.—Separabilidad~~

20 ~~Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,~~
21 ~~disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley~~
22 ~~fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto~~

1 dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha
2 sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra,
3 artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de
4 esta que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una
5 persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración palabra,
6 letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o
7 parte de esta Ley fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen
8 o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de
9 esta Ley a aquellas personas o circunstancias en que se pueda aplicar válidamente. Es la
10 voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan
11 cumplir las disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor medida posible, aunque
12 se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus
13 partes, o, aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a
14 alguna persona o circunstancia. Esta Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin
15 importar la determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

16 Artículo 12- Sección 6. - Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su
17 aprobación.