

## GOBIERNO DE PUERTO RICO

18<sup>va</sup> Asamblea  
Legislativa1<sup>ra</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

**P. del S. 9**

2 de enero de 2017

Presentado por los señores *Rivera Schatz; Seilhamer Rodríguez; Ríos Santiago; Martínez Santiago; Berdiel Rivera; Correa Rivera; Cruz Santiago*; la señora *Laboy Alvarado*; los señores *Laureano Correa; Muñiz Cortés; Nazario Quiñones; Neumann Zayas*; las señoras *Nolasco Santiago; Padilla Alvelo; Peña Ramírez*; los señores *Pérez Rosa; Rodríguez Mateo; Romero Lugo; Roque Gracia*; las señoras *Vázquez Nieves y Venegas Brown*

*Referido a las Comisiones de Gobierno; y de Asuntos de la Mujer*

**LEY**

Para crear la “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, a los fines de 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; y para otros fines relacionados.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

En pleno siglo XXI encontramos en Puerto Rico condiciones injustas para la mujer. Lamentablemente, todavía existe inequidad contra la mujer en el ámbito laboral. Sin duda, el seguimiento y cumplimiento de políticas públicas a favor de las mujeres contribuirá al desarrollo de una sociedad justa y equitativa en la que éstas tengan acceso a mejores condiciones de trabajo y reales oportunidades de progreso. Atender con responsabilidad y firmeza los problemas de desigualdad que sufren todavía tantas mujeres puertorriqueñas, redundará en adelantar un ambiente de justicia social y de equidad que mejore la calidad de vida de todas nuestras mujeres y de nuestra sociedad en general.

Uno de los mayores retos que afrontan las féminas en su cotidianidad es lograr tener un trabajo digno en el cual se les trate igual que a los hombres en términos salariales cuando

realizan trabajo comparable. Es decir, cuando llevan a cabo labores y tareas que requieren las mismas habilidades, responsabilidades y esfuerzo bajo condiciones similares. La realidad es que, aunque ha habido avances en esa lucha que busca sanear la disparidad salarial entre el hombre y la mujer, todavía queda un largo trecho que recorrer. Durante los últimos cincuenta (50) años, dicha brechas se han ido reduciendo en términos generales pero no ha sido suficiente para hacerle justicia a las mujeres trabajadoras. Aquellas jurisdicciones con legislación enérgica dirigida a erradicar dichos discrimenes salariales demuestran patrones significativos en la reducción de la brecha salarial. Con ello puede plantearse razonablemente que una legislación efectiva que requiera igual paga por igual trabajo es conducente a erradicar el discrimen salarial por razón de sexo.

Ciertamente, nuestro Ordenamiento Jurídico establece prohibiciones contra el discrimen por razón de sexo tanto en el ámbito privado como en el público. Al aprobarse la Constitución de Puerto Rico en el año 1952, se dispuso en su Artículo II, Sección 16, entre otros extremos, el derecho de todo trabajador a recibir igual paga por igual trabajo. Del Informe de la Comisión Permanente de la Carta de Derechos de la Asamblea Constituyente se desprende que el objetivo y significado de dicha disposición constitucional fue proscribir el discrimen contra las mujeres en su compensación. De ello se desprende que la expresión general en la Constitución se debe enmarcar de manera más concreta, a saber:

El principio de igual paga por igual trabajo interesa evitar discrimenes de una parte e irritaciones de otra, producidas cuando la compensación diferente carece de justificación frente a la igualdad de la labor rendida. Esta reclamación de justicia obrera ha surgido a menudo al considerarse la compensación de mujeres a quienes con frecuencia se les paga menos, aunque de hecho hagan lo mismo o más que el hombre. El principio de igual paga por igual trabajo debe entenderse en su contexto histórico sin atribuírsele consecuencias extrañas a su propósito, a base de un literalismo desnaturalizador. No supone, por ejemplo, imposibilitar constitucionalmente los aumentos automáticos por años de servicio, o las vacaciones con sueldo a mujeres en época de gravidez y lactancia, o las bonificaciones especiales en consideración al número de dependientes o el pago sobre el mínimo por trabajo superior o por mayor producción, etc.

#### 4 *Diario de Sesiones de la Convención Constituyente 2574 (1951).*

Al promulgarse la Constitución, en el Artículo II, Sección 1 se estableció que "[l]a dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas." Posterior a ese mandato constitucional se aprobó la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, para prohibir el discrimen en el empleo por diversas razones, y aunque en un inicio no contemplaba una prohibición de discrimen por razón de sexo, fue enmendada por la Ley Núm. 50 del 30 de mayo de 1972, para establecer dicha prohibición. Dicha Ley vino a llenar un vacío constitucional, al extender su aplicación a patronos del sector privado.

Sin embargo, ese esfuerzo, aunque encomiable, no fue suficiente para lograr ubicar a la mujer en una posición de equidad laboral frente al hombre. De esa manera, se aprobó la Ley 69 del 6 de julio de 1985 con la intención preminente de garantizar la igualdad del Derecho a Empleo de la mujer. Si bien esa pieza legislativa detalló con mayor especificidad las prácticas ilegales discriminatorias proscritas en el contexto del sexo, el énfasis fue dirigido a prohibir múltiples conductas como el despedir, suspender, rehusar emplear, no recomendar para empleo a personas, etc., por razón de sexo. También atendió el problema del discrimen contra mujeres casadas. Ciertamente, dicha legislación contiene lenguaje que prohíbe el discrimen por razón de sexo con relación a la compensación de los empleados. Empero, ese aspecto se toca de forma genérica sin establecer los parámetros y circunstancias bajo los cuales se puede cometer el discrimen salarial por razón de sexo.

Desde el año 1963, el Congreso de los Estados Unidos de América, ha aprobado legislación que prohíbe el discrimen salarial por razón de sexo, con el objetivo de asegurar que las mujeres sean compensadas al mismo nivel que los hombres por igual trabajo realizado. Los estatutos principales son el *Equal Pay Act* de 1963 (EPA) y el Título VII de Ley de Derechos Civiles de 1964. Ambas leyes son de aplicación en Puerto Rico.

Desde que se aprobó el *Equal Pay Act* la brecha entre lo pagado a las mujeres, en comparación con lo pagado a los hombres, se ha ido reduciendo. En los Estados Unidos, en términos de todos los empleados, el salario promedio de las mujeres es aproximadamente el 80%

de lo pagado a los hombres. Dicha brecha aumenta o disminuye dependiendo de la clasificación ocupacional de los empleados comparados.

En Puerto Rico la brecha salarial entre los hombres y las mujeres tiende a ser menor que la prevaleciente a nivel nacional en la mayoría de las clasificaciones ocupacionales, pero todavía prevalecen diferencias salariales que no se pueden explicar. Más aún, el hecho de que los promedios estadísticos por agrupación ocupacional reflejan patrones de brechas menores que los promedios nacionales, no atiende la injusticia o discrimen salarial que pueda existir en sectores económicos, en empresas y ocupaciones particulares.

Precisamente, con el propósito de impartir más vigor a la legislación dirigida a implantar una política pública de eliminar la diferencia salarial por razón de sexo por igual trabajo, recientemente varios estados han promulgado leyes que refuerzan el mandato del *Equal Pay Act*. Entre dichos estados se encuentran California, Connecticut, Nueva York, Maryland, Oregon, Delaware y el más reciente, Massachusetts.

Tanto el *Equal Pay Act* como las iniciativas estatales recientes contienen directrices más específicas y concretas que lo existente bajo la legislación de Puerto Rico. Por tal razón, para adelantar el objetivo de erradicar el discrimen salarial por razón de sexo y ofrecer guías más precisas al determinar si diferencias salariales realmente constituyen una violación de ley, se amerita aprobar legislación específica. Con ello se adelanta el objetivo de asegurar la igualdad salarial entre las personas de sexos distintos, cuando realicen igual trabajo.

Siguiendo ese hilo conductor, entendemos la necesidad de esta Ley ya que contiene un marco teórico y práctico dirigido a atajar el discrimen salarial por razón de sexo. Esta Ley define claramente los contornos bajo los cuales se puede llevar a cabo una conducta de discrimen salarial por razón de sexo por parte de un patrono contra un empleado. Con ese objetivo en mente, se adoptan los criterios establecidos en la ley federal "*The Equal Pay Act*" de 1963, también conocida como Equal Pay for Equal Work. En específico, se prohíbe el discrimen salarial por razón de sexo en trabajo comparable que requiera igual destreza, esfuerzo y responsabilidades bajo condiciones de trabajo similares. Asimismo, con el propósito de que los patronos tengan la oportunidad de quedar liberados de las penalidades de esta Ley, se les brinda la oportunidad de establecer procesos de auto evaluación detallados y razonables sobre sus prácticas de compensación para que pongan en ejecución acciones remediales contra la inequidad salarial.

A su vez, se establece que será una práctica ilegal que un patrono requiera, como condición de empleo o como condición de permanencia en el empleo, que un empleado o aspirante de empleo se abstenga de preguntar, discutir, o solicitar información acerca de su salario, o del salario de otro empleado que realice trabajo comparable. También se dispone que ningún patrono podrá tomar ningún tipo de acción perjudicial contra el empleado por el hecho de que éste haya divulgado su salario o preguntado o discutido sobre el salario de otros empleados, u ofrecido información como parte de una investigación contra el patrono por violaciones a las disposiciones de esta Ley, entre otras circunstancias. De esta manera se promueve el que los empleados puedan indagar sobre su condición salarial y compararla con la de otros empleados que realicen trabajo comparable.

En el ánimo de que se pueda medir la efectividad de esta Ley, se ordena al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos confeccionar un estudio estadístico sobre la inequidad salarial por razón de sexo cada tres años. También se le ordena darle publicidad a las disposiciones de esta Ley con el fin de que los patronos comiencen, cuanto antes, a establecer programas de auto evaluación y a establecer acciones remediales contra el discrimen salarial por razón de sexo.

El Plan para Puerto Rico, en su página 175 propone promover y velar por que se creen las condiciones que faciliten la integración de las mujeres en el campo laboral. Con esta Ley, se cumple un compromiso programático de gobierno y se adelanta una importante causa para encaminar a Puerto Rico. La necesidad de resquebrajar los muros de la inequidad salarial por razón de sexo se acentúa ante la creciente y acelerada proporción en que las mujeres van conformando el universo de la clase trabajadora de Puerto Rico. Por lo tanto, la presencia de la mujer en el ámbito laboral es un hecho irrefutable que pone de manifiesto su importancia para el desarrollo económico de Puerto Rico.

Es hora ya, de que en Puerto Rico exista igual paga por igual trabajo entre un hombre y una mujer. Esta aspiración se encuentra expresamente consignada en el Plan para Puerto Rico avalado en las urnas por la mayoría de los puertorriqueños el pasado 8 de noviembre de 2016. Sin embargo, más allá de un compromiso programático, se trata de un asunto que trasciende las fronteras partidistas y se acentúa como una necesidad inherente a la dignidad de todo ser humano. Por eso, es un imperativo legal y moral, que se impone en nuestra consciencia a favor

del bienestar común, abrazar el postulado de equidad salarial por razón de sexo entre un hombre y una mujer.

Por último, nada de lo dispuesto en esta ley debe entenderse como que el Gobierno no condena el discrimen por sexo en el empleo cuando éste va dirigido al hombre. Estas protecciones igualmente le aplican y protegen. Aunque este discrimen se manifiesta en menor grado contra el hombre, las expresiones vertidas en esta Exposición de Motivos y las disposiciones de esta Ley, se aplican a aquellos casos donde el discrimen en el empleo se manifiesta contra los hombres. De igual forma, se aclara que las disposiciones de esta Ley serán de aplicación a patronos públicos y privados.

### **DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

1        Artículo 1.- Título

2            Esta Ley se denominará “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico.”

3        Artículo 2.- Definiciones

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

6        (a) "Condiciones de trabajo" incluirá el medio ambiente y otras circunstancias similares,  
7    habitualmente tomadas en consideración en la fijación de sueldos o salarios, incluyendo, pero  
8    no limitado a, las diferencias de turno de trabajo; el entorno físico; y los riesgos al cual el  
9    empleado está expuesto al realizar el trabajo.

10        (b) “Empleado” significa toda persona que trabaja para un patrono y que reciba  
11    compensación por ello.

12        (c) “Patrono” significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, al gobierno de  
13    Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres ramas, sus agencias y corporaciones públicas,  
14    los gobiernos municipales, que con ánimo de lucro o sin él, que emplee personas mediante

1 cualquier clase de compensación, y a los agentes, oficiales, gestores, administradores,  
2 capataces, supervisores o representante de esa persona natural o jurídica.

3 (d) "Salario" significa todo sueldo, tipo de paga y toda clase de compensación o  
4 remuneración, sea en dinero, especie, servicios, beneficios marginales, facilidades o  
5 combinación de cualquiera de ellos, que reciba el empleado por la ejecución de sus labores.

6 (e) "Secretario" significa el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos  
7 Humanos de Puerto Rico.

8 (f) "Trabajo comparable" significa un trabajo que sea similar en el sentido de que requiere  
9 sustancialmente similar funciones, esfuerzo, habilidad y responsabilidad y que es realizado  
10 bajo condiciones similares. Sin embargo, el título o descripción del trabajo, por sí solo, no  
11 será lo determinante para establecer que un trabajo es comparable.

### 12 Artículo 3.- Prohibición de Discrimen Salarial

13 Ningún patrono discriminará salarialmente por razón de sexo contra empleados que  
14 laboran en Puerto Rico y realizan trabajo comparable que tenga igual funciones, requiera  
15 igual destreza, esfuerzo y responsabilidades bajo condiciones de trabajo similares, a menos  
16 que dicha diferencia se deba a: i) un sistema bona fide que premia la antigüedad o el mérito  
17 en el empleo; ii) un sistema de compensación a base de la cantidad o calidad de la  
18 producción, ventas o ganancias; iii) por educación, adiestramiento o experiencia, en la  
19 medida en que esos factores están razonablemente relacionados con el trabajo específico en  
20 cuestión, o iv) cualquier otro factor razonable que no sea el sexo de la persona.

21 En aquellos casos en que el patrono pague un salario en violación a las disposiciones  
22 de esta Ley, el patrono no podrá igualar el salario del empleado afectado mediante la  
23 reducción salarial al empleado que devenga una mayor compensación.

1 El patrono quedará liberado de la penalidad adicional que dispone esta Ley, si prueba  
2 que actuó de buena fe y tenía base razonable para entender que las diferencias en  
3 compensación no violaban las disposiciones de esta Ley.

4 El patrono quedará liberado de responsabilidad bajo las disposiciones de esta Ley o  
5 bajo cualquiera otra ley de discrimen salarial por razón de sexo, si demuestra que dentro del  
6 año previo a presentarse la reclamación salarial completó o inició, de buena fe, un proceso de  
7 auto evaluación sobre sus prácticas de compensación y ha logrado un progreso razonable para  
8 eliminar las diferencias salariales a base de sexo. Para fines de esta Ley, el programa de auto  
9 evaluación podrá ser diseñado por el patrono, o un tercero, siempre y cuando sea de un detalle  
10 y cubierta razonable, que tenga metas claras a corto plazo, tomando en consideración el  
11 tamaño y recursos económicos del patrono. Si el patrono no puede demostrar que el programa  
12 de auto evaluación fuera de un detalle y cubierta razonable, solamente quedará liberado de la  
13 penalidad adicional que impone esta Ley.

14 Ningún documento relacionado con un programa de auto evaluación o acciones  
15 remediales realizadas a tenor con el mismo, será admisible en cualquier procedimiento para  
16 demostrar violación a esta Ley o cualquier ley de discrimen salarial por razón de sexo, con  
17 respecto a eventos ocurridos antes de completarse la auto evaluación o que hayan ocurrido (i)  
18 dentro de los seis (6) meses siguientes a completarse la auto evaluación, o (ii) dentro del año  
19 año siguiente a completarse la auto evaluación, si el patrono puede demostrar que ha  
20 elaborado y comenzado a ejecutar un plan de buena fe para resolver diferencias salariales  
21 basadas en el sexo para trabajo comparable.

22 No se aplicará inferencia negativa contra un patrono como consecuencia de no haber  
23 establecido o completado un proceso o programa de auto evaluación.



1        Artículo 4.- Prácticas Ilegales

2                Será una práctica ilegal que un patrono requiera, como condición de empleo o como  
3 condición de permanencia en el empleo, que un empleado o aspirante de empleo se abstenga  
4 de preguntar, discutir, solicitar o divulgar información acerca de su salario, o del salario de  
5 otro empleado que realice trabajo comparable. Nada de lo dispuesto en este Artículo requerirá  
6 que un patrono divulgue el salario de un empleado a otro empleado o un tercero.

7                Sin embargo, un patrono podrá prohibir a un empleado que realiza funciones de  
8 recursos humanos, supervisor, gerente o a cualquier otro empleado cuyo trabajo exige o  
9 permite el acceso a información de compensación de empleados, revelar dicha información  
10 sin el consentimiento previo por escrito del empleado cuya información se solicita o pide a  
11 menos que la información se encuentre en un récord público.

12                Ningún patrono podrá despedir, amenazar, discriminar o de cualquier otra manera  
13 tomar represalias contra un empleado con relación a los términos, condiciones,  
14 compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado haya (i)  
15 divulgado su salario o preguntado sobre o discutido el salario de otros empleados; (ii)  
16 presentado objeción a cualquier acto o práctica declarada ilegal por esta Ley; (iii) presentado  
17 una queja o reclamación bajo esta Ley ante cualquier foro; y (iv) ofrecido o intentado  
18 ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información como parte  
19 de una investigación contra el patrono por violaciones a las disposiciones de esta ley.

20        Artículo 5.- Acción Civil y Penalidades por Discrimen o Represalia

21                1)        Todo empleado que sea discriminado salarialmente por razón de sexo  
22                        conforme a las disposiciones de esta Ley, tendrá derecho a cobrar mediante  
23                        acción civil la cantidad dejada de percibir, hasta cubrir el importe total del

1                    salario que le correspondía, más una cantidad igual a lo dejado de percibir por  
2                    concepto de penalidad adicional, además de las costas, gastos y honorarios  
3                    razonables de abogado.

4            2)        Todo patrono que despida, amenace, discrimine o tome represalia contra un  
5                    empleado en violación a las prohibiciones expresadas en el Artículo 4 de esta  
6                    Ley, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe  
7                    de los daños que el acto haya causado al empleado.

8            En aquellos casos en que un empleado reciba compensación por violaciones a esta  
9            Ley, dicho pago, sin contar la penalidad, será acreditado a cualquiera otra compensación  
10           adjudicada bajo las disposiciones de otra ley por violaciones similares o de otras leyes sobre  
11           discrimin en el empleo.

12           Artículo 6.- Deberes y Facultades del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos  
13           Humanos

14           Se impone al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos el deber de velar por el  
15           cumplimiento de esta ley. El Secretario queda autorizado para adoptar cualesquiera reglas o  
16           reglamentos que fueren necesarios para hacer efectiva la ejecución y propósitos de esta ley.

17           El Secretario o su representante, queda autorizado por esta ley a llevar a cabo todas las  
18           investigaciones e inspecciones que considere necesarias a iniciativa propia o mediante  
19           querrela presentada por una persona para determinar si un patrono ha incumplido o dejado de  
20           cumplir con las disposiciones de esta ley con el propósito de hacerlas cumplir. La  
21           información recopilada será confidencial salvo para procurar un remedio legal al amparo de  
22           esta Ley.

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

14           El Secretario podrá demandar, a iniciativa propia o a instancia de uno o más  
15   empleados o aspirantes a empleo con interés en el asunto, y en representación y para  
16   beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, el pago  
17   de cualquier suma que se les adeude o el cumplimiento de cualquier derecho conferido por  
18   esta ley. Cualquier empleado o aspirante a empleo con interés en la acción podrá intervenir en  
19   todo pleito que así se promueva por el Secretario, quien igualmente podrá intervenir en toda  
20   acción que cualquier empleado o aspirante a empleo interponga bajo los términos de esta ley.

21           Las Salas del Tribunal de Primera Instancia tendrán la competencia para, a instancia  
22   del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, expedir autos de injunction y conceder  
23   cualquier otro remedio legal que fuere necesario para hacer efectivos los términos de esta ley,

1 reglamentos, reglas, órdenes y determinaciones que hubiera dictado el en uso de los poderes  
2 que le confiere esta Ley.

3           Artículo 7.- Deberes Adicionales del Secretario: Estudio y Publicidad

4           Se le ordena al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, dentro de los noventa  
5 (90) días desde la aprobación de esta Ley, comenzar un estudio estadístico sobre la  
6 desigualdad salarial entre hombres y mujeres que se desempeñan en Puerto Rico en trabajos  
7 comparables con el propósito de que los resultados sean utilizados como punto de partida  
8 para medir, subsiguientemente, el cumplimiento por parte de los patronos con las  
9 disposiciones de esta Ley tan pronto entre en vigor. Dicho estudio deberá actualizarse cada  
10 tres años por el Secretario como instrumento de medición permanente.

11           Además, será deber del Secretario, a partir de la aprobación de esta Ley, darle la  
12 publicidad adecuada con el fin de que los patronos que tienen prácticas o sistemas de  
13 desigualdad salarial entre personas por razón de sexo, tengan la oportunidad de iniciar  
14 procesos de auto evaluación y de acciones remediales previo a la fecha en que entre en vigor  
15 esta Ley. Sin embargo, no podrá levantarse como defensa por un patrono en una acción civil  
16 en su contra por violación a las disposiciones de esta Ley, alegar que desconocía de la  
17 existencia o de las disposiciones de esta Ley ya que el desconocimiento de una Ley no exime  
18 de su cumplimiento.

19           Artículo 8.- Regla de Hermenéutica

20           Al interpretarse las disposiciones de esta Ley, se utilizará como marco de referencia lo  
21 dispuesto en la Ley de Igualdad de Salarios de 1969 (“*Equal Pay Act*”), aprobada por el  
22 Congreso de los Estados Unidos de América y los reglamentos emitidos al amparo de dicha

1 legislación, en cuanto a términos o disposiciones similares, salvo que las disposiciones de  
2 esta Ley requieran una interpretación distinta.

### 3 Artículo 9.- Término Prescriptivo

4 El término prescriptivo para presentar una reclamación al amparo de esta Ley será de  
5 un (1) año a partir de cada violación de las disposiciones de esta Ley. A tales fines una  
6 violación ocurre cuando se adopta una decisión discriminatoria en los términos de  
7 compensación; cuando un empleado queda sujeto a una decisión o práctica discriminatoria de  
8 compensación; o cuando un empleado se ve afectado por la aplicación de una decisión o  
9 práctica de compensación discriminatoria, incluyendo cada vez que se pagan los salarios que  
10 resultan total o parcialmente de la aplicación de la decisión o práctica discriminatoria.

### 11 Artículo 10.- Separabilidad

12 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición,  
13 sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera anulada o  
14 declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará,  
15 perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará  
16 limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición,  
17 sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de la misma que así hubiere  
18 sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia  
19 de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración palabra, letra, artículo, disposición,  
20 sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada  
21 o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no  
22 afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o  
23 circunstancias en que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de

1 esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación  
2 de esta ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique  
3 o declare inconstitucional alguna de sus partes, o aunque se deje sin efecto, invalide o declare  
4 inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancia. Esta Asamblea Legislativa  
5 hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de separabilidad que el Tribunal  
6 pueda hacer.

7 Artículo 11.- Vigencia

8 Esta Ley empezará a regir inmediatamente pero la responsabilidad de los patronos por  
9 incumplir esta Ley comenzará al año de su aprobación para permitirles establecer las medidas  
10 correctivas establecidas en el Artículo 3.