

# ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na.</sup> Asamblea  
Legislativa

4<sup>ta.</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### P. del S. 976

18 de agosto de 2022

Presentado por el señor *Aponte Dalmau*

*Coautor el señor Torres Berríos*

*Referido a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales*

#### LEY

Para enmendar los Artículos 3, 4, 5, 6 y 9 de la Ley 16-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, para expandir los poderes para reclamar derechos contra conductas discriminatorias en el empleo y lograr el objetivo de igual paga por igual trabajo y para otros fines.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde la adopción de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, se ha reconocido el principio de igualdad ante la ley. Específicamente, La Sección 1 del Artículo II de la Constitución expresa que “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.” Más aún, en la sección 16 del Artículo II se indica que “se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable...”

Durante la discusión del mandato constitucional, se expresó lo siguiente:

“El principio de igual paga por igual trabajo interesa evitar discrímnes 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).

A pesar del mandato claro de nuestra constitución, los objetivos de igualdad salarial por igual trabajo ente hombres y mujeres no se han logrado. Para atender este asunto, la Asamblea Legislativa realizó innumerables esfuerzos. Véase la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, la Ley Núm. 50 de 30 de mayo de 1972, la Ley 69 de 6 de julio de 1985 y más recientemente la Ley 17-2019. Por otra parte, el Congreso de los Estados Unidos aprobó el Equal Pay Act de 1963 (EPA) y el Título VII de la “Ley de Derechos Civiles de 1964.

La aprobación de la Ley de Igualdad Salarial de 2017 adoptó mucha de la normativa existente en la jurisdicción federal y en diversos estados de los estados Unidos. Sin embargo, incorporó lenguaje que tiene un efecto disuasivo en contra de los ciudadanos discriminados que se pretendían defender y dificulta el trámite de reclamo ante los tribunales de Justicia.

Mediante la presente se enmienda la Ley 16-2017, conocida como la “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico” para eliminar los elementos que han limitado el alcance de la referida ley y para garantizar un mayor acceso ciudadano a la reivindicación en los Tribunales de Justicia de sus derechos contra la discriminación.

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

- 1           Sección 1.- Se enmienda el Artículo 3 de la Ley 16-2017, según enmendada,
- 2           conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, para que lea como sigue:
- 3           “Artículo 3. — Prohibición de Discrimen Salarial.

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

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

13 El patrono quedará liberado de la penalidad adicional dispuesta en esta Ley, y no  
14 así del pago de la cantidad dejada de percibir por el empleado discriminado  
15 salarialmente por razón de sexo, si demuestra que dentro **[del año] treinta (30) días**  
16 previo a presentarse la reclamación salarial completó o inició, de buena fe, un proceso  
17 de autoevaluación sobre sus prácticas de compensación y ha logrado **[progreso**  
18 **razonable para]** eliminar las diferencias salariales a base de sexo. **[A estos efectos, el**  
19 **Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos preparará y distribuirá**  
20 **las guías uniformes por las cuales se regirán los programas de autoevaluación que se**  
21 **diseñen por el patrono, o un tercero, sin que se entienda que el patrono quede exento**  
22 **de la penalidad adicional por cumplir solamente con las guías establecidas por el**

1 Secretario. Para que un patrono pueda quedar exento, los programas de  
2 autoevaluación serán diseñados de forma tal que contengan un detalle y cubierta  
3 razonable y exponga metas claras a corto plazo, tomando en consideración el tamaño  
4 y recursos económicos del patrono.

5 Ningún documento relacionado con un programa de autoevaluación o acciones  
6 remediales realizadas a tenor con el mismo, será admisible en cualquier  
7 procedimiento para demostrar violación a esta Ley o cualquier ley de discrimen  
8 salarial por razón de sexo, con respecto a eventos ocurridos antes de completarse la  
9 autoevaluación o que hayan ocurrido (i) dentro de los seis (6) meses siguientes a  
10 completarse la autoevaluación, o (ii) dentro del año siguiente a completarse la  
11 autoevaluación, si el patrono puede demostrar que ha elaborado y comenzado a  
12 ejecutar de buena fe un plan para resolver diferencias salariales basadas en el sexo  
13 para trabajo comparable.]

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

16 Sección 2.- Se enmienda el Artículo 4 de la Ley 16-2017, según enmendada,  
17 conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

18 “Artículo 4. – Prácticas Ilegales.

19 Serán prácticas ilegales:

20 (a) Que un patrono pregunte o indague a un aspirante a empleo o al patrono  
21 actual o anterior a éste, sobre el salario actual o historial de salarios de dicho aspirante a  
22 empleo.

1 [No obstante, se dispone que:

2 1. si un aspirante a empleo reveló voluntariamente dicha información, el  
3 potencial patrono podrá confirmar el salario o historial de salario de dicho aspirante  
4 o permitirle al aspirante a empleo confirmar dicha información; o

5 2. si se negoció una compensación con el aspirante a empleo y se le hizo una  
6 oferta de empleo, el potencial patrono podrá preguntar o indagar o confirmar el  
7 salario o historial de salarios de dicho aspirante.]

8 (b) Que un patrono requiera, como condición de empleo o como condición de  
9 permanencia en el empleo, que un empleado o aspirante a empleo se abstenga de  
10 preguntar, discutir, solicitar o divulgar información acerca de su salario, o del salario de  
11 otro empleado que realice trabajo comparable.

12 No obstante un patrono podrá prohibir a un empleado que realiza funciones de  
13 recursos humanos, supervisor, gerente o a cualquier otro empleado cuyo trabajo exige o  
14 permite el acceso a información sobre la compensación de empleados, revelar dicha  
15 información sin el consentimiento previo por escrito del empleado cuya información se  
16 solicita o pide, a menos que la información se encuentre en un récord público. *Por otro*  
17 *lado, el patrono no podrá prohibir la divulgación de información específica sobre el salario y*  
18 *compensación de un empleado no identificado que esté en iguales circunstancias de empleo que la*  
19 *persona solicitante.*

20 (c) Que un patrono despida, amenace, discrimine o de cualquier otra manera  
21 tome represalias contra un empleado con relación a los términos, condiciones,  
22 compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado haya:

1 (i) divulgado su salario o preguntado sobre o discutido el salario de otros empleados;  
2 (ii) presentado objeción a cualquier acto o práctica declarada ilegal por esta Ley; (iii)  
3 presentado una queja o reclamación bajo esta Ley ante cualquier foro; u (iv) ofrecido o  
4 intentado ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o  
5 información como parte de una investigación contra el patrono por violaciones a las  
6 disposiciones de esta Ley.

7 Nada de lo dispuesto en este Artículo requerirá que un patrono divulgue el  
8 salario de un empleado a otro empleado o un tercero.”

9 Sección 3.- Se enmienda el Artículo 5 de la Ley 16-2017, según enmendada,  
10 conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

11 “Artículo 5. – Acción Civil y Penalidades por Discrimen o Represalia.

12 1) Todo empleado que sea discriminado salarialmente por razón de sexo  
13 conforme a las disposiciones de esta Ley, tendrá derecho a cobrar mediante acción civil  
14 la cantidad dejada de percibir, hasta cubrir el importe total del salario que le  
15 correspondía, más una cantidad igual a lo dejado de percibir por concepto de penalidad  
16 adicional, *una compensación por los daños y perjuicios sufridos* además de las costas, gastos  
17 y honorarios razonables de abogado.

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

1           En aquellos casos en que un empleado reciba compensación por violaciones a  
2 esta Ley, dicho pago, sin contar la penalidad, será acreditado a cualquiera otra  
3 compensación adjudicada bajo las disposiciones de **[otra ley por violaciones similares**  
4 **o de]** otras leyes sobre discrimen en el empleo. La compensación recibida por concepto  
5 del doble del importe de los daños comprendida en el inciso 2 de este Artículo, estará  
6 exenta del pago de contribuciones sobre ingresos.

7           Sección 4.- Se enmienda el Artículo 6 de la Ley 16-2017, según enmendada,  
8 conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

9           “Artículo 6. – Deberes y Facultades del Secretario del Departamento del Trabajo  
10 y Recursos Humanos y de la Procuradora de la Mujer.

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

15           Esta Ley faculta al Secretario, o su representante, a recibir quejas, planteamientos  
16 o querellas de personas que aleguen violaciones a esta Ley, así como comenzar motu  
17 proprio, todas las investigaciones, inspecciones y acciones que considere necesarias  
18 para determinar si un patrono ha incumplido o dejado de cumplir con las disposiciones  
19 de esta Ley con el propósito de hacerlas cumplir. La información recopilada será  
20 confidencial salvo para procurar un remedio legal al amparo de esta Ley.

21           Disponiéndose, que la Procuradora deberá referir al Secretario todas las querellas  
22 que reciba en su Oficina que se relacionen a violaciones a las disposiciones de esta Ley,

1 para que éste las atienda, encause, trabaje y obtenga una adjudicación final de las  
2 mismas, de conformidad con las facultades que se le reconocen en esta Ley y la Ley  
3 Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del  
4 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico”. Una vez el Secretario  
5 culmine el proceso incoado bajo las disposiciones de esta Ley, informará oficialmente a  
6 la Procuradora sus hallazgos, determinaciones o adjudicaciones finales, quien podrá  
7 tomar todas aquellas acciones adicionales al amparo de las facultades que le confiere la  
8 Ley 20-2001, según enmendada, conocida como “Ley de la Oficina de la Procuradora de  
9 las Mujeres”, incluyendo, pero sin limitarse, a la imposición de multas administrativas.

10 Todo patrono que esté siendo investigado, deberá presentar y facilitar al  
11 Secretario los récords, documentos o archivos bajo su dominio relativo a la materia  
12 objeto de investigación. En el ejercicio de tales deberes y facultades, el Secretario, o  
13 cualquier empleado del Departamento que él designare, queda por la presente  
14 autorizado para celebrar vistas públicas, citar testigos, tomar juramentos, recibir  
15 testimonios y en cumplimiento de estas disposiciones podrá extender citaciones bajo  
16 apercibimiento de desacato, hacer obligatoria la comparecencia de testigos y la  
17 presentación de datos, información o evidencia documental y de cualquier otra clase y  
18 podrá, además, examinar y copiar libros, récords y cualesquiera documentos o papeles  
19 de dicho patrono y solicitar cualquier otra información con el objeto de cumplir las  
20 disposiciones de esta Ley. Además, podrá recurrir al Tribunal de Primera Instancia de  
21 Puerto Rico para que se ordene el cumplimiento de cualquier citación u orden emitida



1 por el Secretario. El incumplimiento de una orden judicial declarando con lugar tal  
2 solicitud constituirá desacato al Tribunal.

3 *Para propósitos de esta Ley, el ciudadano reclamante no estará obligado a agotar remedios*  
4 *administrativos ante el Departamento del Trabajo ni ante ninguna entidad gubernamental para*  
5 *poder recurrir al Tribunal de Primera Instancia a buscar un remedio.*

6 El Secretario podrá demandar, a iniciativa propia o a instancia de uno o más  
7 empleados o aspirantes a empleo con interés en el asunto, y en representación y para  
8 beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, el  
9 pago de cualquier suma que se les adeude o el cumplimiento de cualquier derecho  
10 conferido por esta Ley. Cualquier empleado o aspirante a empleo con interés en la  
11 acción podrá intervenir en todo pleito que así se promueva por el Secretario, quien  
12 igualmente podrá intervenir en toda acción que cualquier empleado o aspirante a  
13 empleo interponga bajo los términos de esta Ley. *Cuando el Departamento presenta la*  
14 *causa de acción a nombre del trabajador discriminado, deberá obtener el consentimiento de éste.*  
15 *Dicho consentimiento representará una renuncia del trabajador a la presentación de una causa*  
16 *de acción separada a la presentada por el Departamento. En esos casos, el Secretario no podrá*  
17 *desistir de la reclamación o lograr un acuerdo transaccional sin el consentimiento del empleado*  
18 *discriminado o sin entregarle a éste el control de la litigación del asunto.*

19 Las Salas del Tribunal de Primera Instancia *de las diversas regiones judiciales*  
20 tendrán la competencia para, a instancia del Secretario, expedir autos de injunction y  
21 conceder cualquier otro remedio legal que fuere necesario para hacer efectivos los

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

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

6 Sección 5.- Se enmienda el Artículo 9 de la Ley 16-2017, según enmendada,  
7 conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

8 “Artículo 9. – Término Prescriptivo.

9 El término prescriptivo para presentar una reclamación al amparo de esta Ley  
10 será de un (1) año a partir de que el empleado afectado advenga en conocimiento de  
11 una violación bajo las disposiciones de esta Ley. A tales fines, una violación ocurre  
12 cuando se adopta *o se mantiene en vigor* una decisión discriminatoria en los términos de  
13 compensación; cuando un empleado queda sujeto a una decisión o práctica  
14 discriminatoria de compensación; o cuando un empleado se ve afectado por la  
15 aplicación de una decisión o práctica de compensación discriminatoria, incluyendo cada  
16 vez que se pagan los salarios que resultan total o parcialmente de la aplicación de la  
17 decisión o práctica discriminatoria. *En el caso de que el fundamento de la reclamación*  
18 *judicial se origine en una investigación realizada por el Departamento del Trabajo y Recursos*  
19 *Humanos, el término para presentar la reclamación -por parte del Departamento o las partes*  
20 *afectadas- será de un año a partir de la fecha en que el Departamento concluyó su investigación y*  
21 *comunicó sus conclusiones al o a los trabajadores discriminados.”*

1            Sección 6.-Se dispone atemperar cualquier reglamento del Registro a la política  
2 pública dispuesta en la presente Ley.

3            Sección 7.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su  
4 aprobación.