

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma.} Asamblea
Legislativa

3^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1269

14 de mayo de 2026

Presentado por la señora *Soto Aguilú*

Referido a la Comisión de Gobierno

LEY

Para enmendar el inciso (b) del Artículo 2; el inciso (b) del Artículo 9; los incisos (a), (c) y (h) del Artículo 10; el Artículo 11; el Artículo 12; y el Artículo 13 de la Ley Núm. 20-2001, según enmendada, conocida como “Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”, a los fines de aclarar expresamente la jurisdicción administrativa de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres para fiscalizar, investigar, atender querellas, celebrar procedimientos adjudicativos, ordenar acciones correctivas e imponer multas administrativas contra agencias públicas, patronos públicos, entidades privadas, patronos privados, personas naturales o jurídicas, asociaciones, organizaciones, institutos, contratistas, subcontratistas, entidades de empleo temporero, entidades que ejerzan control sobre condiciones de empleo o cualquier entidad en la que una mujer labore, haya laborado, solicite empleo, preste servicios, reciba adiestramiento o participe en procesos relacionados con el empleo, cuando se aleguen acciones u omisiones que lesionen derechos de las mujeres en el ámbito laboral; disponer que dicha jurisdicción incluirá controversias relacionadas con discrimen por razón de sexo, embarazo, maternidad, lactancia, estado civil, condición familiar, hostigamiento sexual, represalias, desigualdad salarial, trato desigual, condiciones de empleo discriminatorias o cualquier otra modalidad de discrimen o lesión de derechos reconocidos a las mujeres por la Constitución, las leyes, los reglamentos o la política pública de Puerto Rico; aclarar que las facultades administrativas de fiscalización, investigación, adjudicación, órdenes correctivas e imposición de multas de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres no desplazarán ni limitarán la jurisdicción de los tribunales ni de otros foros competentes para conceder daños, salarios dejados de percibir, reinstalación, mesada, paga atrasada, beneficios marginales, honorarios de abogado, intereses, remedios contractuales, remedios estatutarios laborales o cualquier otro remedio indemnizatorio o restitutorio que proceda conforme a derecho; establecer normas de coordinación interagencial, administrativa y judicial; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Núm. 20-2001, según enmendada, conocida como “Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”, creó una entidad independiente con poderes investigativos, fiscalizadores y cuasi judiciales para implantar la política pública del Gobierno de Puerto Rico dirigida a garantizar el pleno desarrollo, respeto y protección de los derechos humanos de las mujeres. Dicha ley reconoce que la discriminación contra las mujeres no se manifiesta en un solo espacio, sino en múltiples dimensiones de la vida social, económica, política, cultural, educativa, familiar y laboral.

Desde su aprobación, la Ley Núm. 20-2001 ha dispuesto que la Oficina de la Procuradora de las Mujeres tiene autoridad para fiscalizar la implantación de la política pública sobre los derechos de las mujeres, así como para velar porque las agencias gubernamentales y las entidades privadas cumplan con dicha política pública y con los objetivos de la Ley. La propia definición de “entidad privada” incluye cualquier asociación, organización, instituto o persona natural o jurídica en la que una mujer labore. Por tanto, el texto vigente de la Ley refleja una intención legislativa clara de permitir la intervención de la Oficina en escenarios laborales donde se alegue la lesión de derechos de las mujeres.

No obstante, controversias recientes han demostrado la necesidad de aclarar expresamente el alcance de dicha jurisdicción administrativa cuando los hechos alegados surgen en el contexto de una relación laboral. La existencia de leyes laborales especiales, tales como la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada; la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada; la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada; la Ley Núm. 427-2000, según enmendada; la Ley Núm. 115-1991, según enmendada; y otras leyes protectoras contra el discrimen, el hostigamiento sexual, las represalias, la desigualdad salarial o el trato desigual en el empleo, no debe interpretarse como una exclusión automática de la jurisdicción administrativa de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres cuando la

conducta imputada también lesiona derechos de las mujeres protegidos por la Constitución, las leyes y la política pública que la Oficina está llamada a fiscalizar.

En el reciente caso, *Oficina de la Procuradora de las Mujeres v. Corteva Agriscience Puerto Rico, Inc.*, 2025 TSPR 146, el Tribunal Supremo de Puerto Rico atendió precisamente esta controversia. El dicho caso se resolvió que la Oficina de la Procuradora de las Mujeres tiene jurisdicción para fiscalizar, investigar e imponer multas administrativas a agencias gubernamentales y entidades privadas que incumplan con la política pública del Estado o violen derechos de las mujeres amparados por la Constitución y las leyes de Puerto Rico. El Tribunal aclaró que dicha autoridad puede extenderse al ámbito laboral cuando se aleguen violaciones a derechos de una mujer trabajadora, incluyendo alegaciones relacionadas con discrimen por razón de sexo, embarazo, maternidad y otras protecciones laborales.

El Tribunal Supremo también distinguió adecuadamente entre los remedios indemnizatorios que corresponde conceder a los tribunales y las facultades administrativas de fiscalización, investigación, adjudicación, órdenes correctivas e imposición de multas de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Las reclamaciones judiciales laborales pueden producir remedios tales como daños, salarios dejados de percibir, reinstalación, paga atrasada, beneficios marginales, mesada, honorarios de abogado, intereses u otros remedios indemnizatorios o restitutorios.

En cambio, la imposición de multas administrativas por parte de la Oficina responde a un propósito público distinto: disuadir violaciones a la política pública, vindicar el interés público en la protección de los derechos de las mujeres y hacer valer las facultades fiscalizadoras delegadas a la agencia. Esta Asamblea Legislativa entiende necesario codificar expresamente dicha distinción para evitar controversias futuras, promover certeza jurídica, fortalecer la fiscalización de los derechos de las mujeres en el empleo y asegurar una adecuada coordinación entre la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad Antidiscrimen, los tribunales y cualquier otro foro competente.

La presente Ley no pretende convertir a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres en un tribunal laboral ni desplazar las causas de acción que las trabajadoras puedan presentar ante los tribunales. Tampoco limita la jurisdicción de los tribunales para conceder los remedios laborales, civiles, estatutarios, indemnizatorios o restitutorios que procedan. Por el contrario, esta Ley reconoce que pueden coexistir remedios distintos en foros distintos, siempre que cada foro actúe dentro del ámbito de autoridad que le corresponde.

De igual forma, esta Ley reconoce que la jurisdicción de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres tiene una naturaleza pública, fiscalizadora, correctiva y disuasiva. Dicha jurisdicción permite investigar, fiscalizar y sancionar administrativamente conductas que lesionen derechos de las mujeres, aun cuando los mismos hechos puedan dar lugar a reclamaciones judiciales o administrativas separadas. Sin embargo, para evitar duplicidad innecesaria, conflictos de competencia o determinaciones incompatibles, se establecen normas expresas de coordinación con otros foros, así como límites claros sobre los remedios que corresponden a la Oficina y aquellos que corresponden a los tribunales o a otros organismos con jurisdicción laboral especializada.

De esta manera, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres podrá investigar, fiscalizar, ordenar acciones correctivas e imponer multas administrativas cuando una entidad pública o privada incurra en conducta que lesione derechos de las mujeres en el ámbito laboral. A su vez, los tribunales y otros foros competentes conservarán su jurisdicción para adjudicar reclamaciones individuales o colectivas de daños, salarios, reinstalación, beneficios, mesada, honorarios y otros remedios reconocidos por las leyes laborales aplicables.

Con esta medida, la Asamblea Legislativa reafirma la política pública de cero tolerancia contra el discrimen por razón de sexo, embarazo, maternidad, lactancia, estado civil, condición familiar, hostigamiento sexual, represalias, desigualdad salarial, trato desigual y condiciones de empleo discriminatorias contra las mujeres. Asimismo, fortalece

la autoridad fiscalizadora de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres sin menoscabar la jurisdicción de los tribunales ni duplicar indebidamente remedios indemnizatorios.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1. — Se enmienda el inciso (b) del Artículo 2 de la Ley Núm. 20-2001, según
2 enmendada, para que lea como sigue:

3 Artículo 2. — Definiciones.

4 Los siguientes términos tienen el significado que se expresa a continuación:

5 ...

6 (b) “Entidad privada” es cualquier asociación, organización, instituto o persona
7 natural o jurídica que preste, ofrezca o rinda algún servicio o actividad o administre algún
8 programa que atienda las necesidades de las mujeres y la familia. Además incluirá
9 cualquier asociación, organización, instituto o persona natural o jurídica en la que una
10 mujer labore. Así como toda escuela elemental, secundaria o superior, universidad,
11 instituto, escuela vocacional o técnica, privadas, reconocidas o no, por los organismos
12 reguladores, que ofrezcan programas de estudios o destrezas para niños(as), jóvenes o
13 adultos(as) en Puerto Rico.

14 *Para fines de esta Ley, el término “entidad privada” incluirá, además, a todo patrono*
15 *privado, compañía, corporación, sociedad, empresa, contratista, subcontratista, organización con*
16 *o sin fines de lucro, entidad de empleo temporero, entidad que provea servicios de administración*
17 *de personal, entidad que ejerza control directo o indirecto sobre condiciones de empleo, o cualquier*
18 *persona natural o jurídica en la que una mujer labore, haya laborado, solicite empleo, preste*
19 *servicios, reciba adiestramiento, participe en procesos de reclutamiento, o se encuentre sujeta a*

1 *políticas, prácticas, decisiones o condiciones relacionadas con el empleo, cuando la acción u omisión*
2 *alegada pueda lesionar derechos reconocidos a las mujeres por la Constitución, las leyes, los*
3 *reglamentos o la política pública de Puerto Rico.*

4 ...

5 Sección 2. – Se enmienda el inciso (b) del Artículo 9 de la Ley Núm. 20-2001, según
6 enmendada, para que lea como sigue:

7 Artículo 9. – Funciones y Deberes.

8 La Oficina tendrá los siguientes deberes y funciones, además de otros dispuestos
9 en esta Ley o en las leyes o programas cuya administración o implantación se le delegue:

10 ...

11 (b) Fiscalizar el cumplimiento de la política pública establecida en esta Ley, velar
12 por los derechos de las mujeres y asegurar que las agencias públicas cumplan y adopten
13 programas de acción afirmativa o correctiva, promover que las entidades privadas las
14 incorporen, así como evaluar los programas ya existentes, a fin de lograr la eliminación
15 del discrimen y la desigualdad y propiciar la más plena participación ciudadana de las
16 mujeres.

17 *Esta facultad de fiscalización incluirá el ámbito laboral, tanto público como privado, cuando*
18 *se aleguen acciones u omisiones que puedan constituir discrimen por razón de sexo, embarazo,*
19 *maternidad, lactancia, estado civil, condición familiar, hostigamiento sexual, represalias,*
20 *desigualdad salarial, trato desigual, condiciones de empleo discriminatorias, denegación de*
21 *beneficios, terminación, suspensión, degradación, reducción de jornada, traslado adverso, negativa*
22 *de acomodo razonable, negativa de contratación, negativa de ascenso o cualquier otra práctica que*

1 *lesione derechos de las mujeres reconocidos por la Constitución, las leyes, los reglamentos o la*
2 *política pública de Puerto Rico.*

3 *La jurisdicción administrativa de la Oficina en el ámbito laboral comprenderá la facultad*
4 *de recibir querellas, realizar investigaciones, requerir información, inspeccionar documentos*
5 *pertinentes, celebrar vistas administrativas, ordenar acciones correctivas e imponer multas*
6 *administrativas conforme a esta Ley, sin que ello desplace la jurisdicción de los tribunales o de*
7 *otros foros competentes para conceder remedios indemnizatorios, restitutorios, salariales,*
8 *laborales, contractuales o estatutarios que procedan conforme a derecho.*

9 ...

10 Sección 3. — Se enmienda el inciso (a) del Artículo 10 de la Ley Núm. 20-2001,
11 según enmendada, para que lea como sigue:

12 Artículo 10. — Poderes Generales de la Procuradora.

13 La Procuradora tendrá todos los poderes necesarios y convenientes para cumplir
14 con los propósitos de esta Ley, incluyendo, sin que se entienda como una limitación, los
15 siguientes:

16 (a) Atender, investigar, procesar y adjudicar las querellas presentadas por acciones
17 y omisiones que lesionen los derechos de las mujeres, y conceder los remedios pertinentes
18 conforme a derecho y disponer procedimientos ágiles y eficientes que garanticen a las
19 mujeres la solución justa y rápida de sus querellas. Ordenar acciones correctivas a las
20 personas naturales o jurídicas, agencias gubernamentales o entidades privadas cuando
21 incurran en acciones u omisiones que lesionen los derechos de las mujeres.

1 *La facultad de atender, investigar, procesar y adjudicar querellas incluirá aquellas que*
2 *surjan del ámbito laboral, público o privado, cuando los hechos alegados puedan constituir una*
3 *lesión de derechos de las mujeres por razón de sexo, embarazo, maternidad, lactancia, estado civil,*
4 *condición familiar, hostigamiento sexual, represalias, desigualdad salarial, trato desigual,*
5 *condiciones de empleo discriminatorias o cualquier otra modalidad de discrimen o práctica*
6 *prohibida por la Constitución, las leyes, los reglamentos o la política pública de Puerto Rico.*

7 *En tales casos, la Oficina podrá conceder los remedios administrativos autorizados por esta*
8 *Ley, incluyendo órdenes correctivas y multas administrativas, sin que ello constituya impedimento*
9 *para que la mujer afectada reclame ante los tribunales o ante otro foro competente los remedios*
10 *laborales, civiles, contractuales, estatutarios, indemnizatorios o restitutorios que procedan*
11 *conforme a derecho.*

12 ...

13 Sección 4. — Se enmienda el inciso (c) del Artículo 10 de la Ley Núm. 20-2001,
14 según enmendada, para que lea como sigue:

15 Artículo 10. — Poderes Generales de la Procuradora.

16 ...

17 (c) Realizar las investigaciones necesarias, por iniciativa propia o en relación con
18 las querellas presentadas, y obtener la información que sea pertinente, para verificar y
19 lograr el cumplimiento de las leyes bajo su jurisdicción. Podrá celebrar vistas
20 administrativas, inspecciones oculares y requerir la información que sea necesaria para
21 lograr los propósitos de esta Ley.

1 *En investigaciones relacionadas con controversias laborales que involucren derechos de las*
2 *mujeres, la Procuradora podrá requerir a agencias públicas, patronos públicos, entidades privadas,*
3 *patronos privados, contratistas, subcontratistas, entidades de empleo temporero, entidades que*
4 *administren personal, entidades que ejerzan control sobre condiciones de empleo, personas*
5 *naturales o jurídicas, o cualquier otra entidad cubierta por esta Ley, la producción de documentos,*
6 *expedientes, políticas, reglamentos internos, manuales de empleados, comunicaciones, expedientes*
7 *de personal, constancias de salarios, horarios, beneficios, expedientes disciplinarios, expedientes de*
8 *reclutamiento, adiestramiento, ascensos, acomodos, traslados, cesantías, terminaciones,*
9 *investigaciones internas, quejas, querellas o cualquier otra información pertinente a la*
10 *controversia investigada, sujeto a las garantías de confidencialidad, intimidad, privilegios*
11 *evidenciarios y debido proceso aplicables.*

12 *La existencia de una reclamación judicial, administrativa o laboral ante otro foro no privará*
13 *automáticamente a la Oficina de su facultad investigativa, siempre que la investigación de la*
14 *Oficina se limite al cumplimiento de la política pública que esta Ley le encomienda y a las acciones*
15 *u omisiones que puedan lesionar derechos de las mujeres.*

16 ...

17 Sección 5. — Se enmienda el inciso (h) del Artículo 10 de la Ley Núm. 20-2001,
18 según enmendada, para que lea como sigue:

19 Artículo 10. — Poderes Generales de la Procuradora.

20 ...

21 (h) Imponer y cobrar multas administrativas hasta un máximo de diez mil dólares
22 (\$10,000) por acciones u omisiones que lesionen los derechos de la mujer amparados por

1 la Constitución y las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad y
2 fijar la compensación por daños ocasionados, en los casos que así proceda.

3 *En los casos en que la acción u omisión alegada surja en el ámbito laboral e involucre*
4 *derechos de las mujeres reconocidos por leyes laborales, leyes antidiscriminatorias, leyes de*
5 *protección por embarazo, maternidad o lactancia, leyes contra el hostigamiento sexual, leyes contra*
6 *represalias, leyes de igualdad salarial o cualquier otra legislación protectora aplicable, la Oficina*
7 *podrá imponer multas administrativas y ordenar acciones correctivas dentro del alcance de esta*
8 *Ley.*

9 *La imposición de una multa administrativa por la Oficina tendrá naturaleza pública,*
10 *fiscalizadora, correctiva y disuasiva, y no sustituirá ni limitará los remedios que pueda reclamar*
11 *la mujer afectada ante los tribunales o ante otro foro competente, incluyendo, sin limitarse a, daños,*
12 *salarios dejados de percibir, paga atrasada, reinstalación, mesada, beneficios marginales,*
13 *honorarios de abogado, intereses, remedios contractuales, remedios estatutarios laborales o*
14 *cualquier otro remedio indemnizatorio o restitutorio reconocido por ley.*

15 *Nada de lo dispuesto en este inciso se interpretará como una autorización para duplicar remedios*
16 *indemnizatorios concedidos por otro foro por los mismos daños, ni como una limitación a la*
17 *facultad de la Oficina para imponer multas administrativas por violaciones a la política pública y*
18 *a los derechos de las mujeres conforme a esta Ley.*

19 ...

20 Sección 6. — Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 20-2001, según
21 enmendada, para que lea como sigue:

22 Artículo 11. — Reclamaciones y Quejas.

1 Se faculta a la Procuradora a establecer los sistemas necesarios para el acceso,
2 recibo y encausamiento de las reclamaciones y quejas que insten las mujeres cuando
3 aleguen cualquier acción u omisión por parte de las agencias gubernamentales y
4 entidades privadas que lesionen los derechos que le reconocen la Constitución del Estado
5 Libre Asociado, las leyes y los reglamentos en vigor.

6 *La Oficina tendrá jurisdicción para recibir y encausar reclamaciones y quejas relacionadas*
7 *con acciones u omisiones ocurridas en el ámbito laboral, público o privado, cuando de los hechos*
8 *alegados surja una posible lesión a derechos de las mujeres por razón de sexo, embarazo,*
9 *maternidad, lactancia, estado civil, condición familiar, hostigamiento sexual, represalias,*
10 *desigualdad salarial, trato desigual, condiciones de empleo discriminatorias, denegación de*
11 *acomodo razonable, denegación de beneficios, terminación, suspensión, degradación, reducción de*
12 *jornada, traslado adverso, cambio sustancial en condiciones de empleo, negativa de contratación,*
13 *negativa de ascenso, o cualquier otra modalidad de discrimen, trato desigual o lesión de derechos*
14 *prohibida por la Constitución, las leyes, los reglamentos o la política pública de Puerto Rico.*

15 *La presentación, investigación o adjudicación administrativa de una querrela ante la*
16 *Oficina no impedirá que la mujer afectada acuda a los tribunales o a cualquier otro foro competente*
17 *para reclamar daños, salarios, reinstalación, mesada, paga atrasada, beneficios, honorarios,*
18 *intereses, remedios contractuales, remedios estatutarios laborales o cualquier otro remedio*
19 *indemnizatorio o restitutorio que proceda conforme a derecho.*

20 *Nada de lo dispuesto en este Artículo se interpretará como una limitación a la jurisdicción*
21 *de los tribunales, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, de la Unidad Antidiscrimen*

1 o de cualquier otro foro competente para atender las reclamaciones laborales, civiles,
2 administrativas o estatutarias que correspondan conforme a las leyes aplicables.

3 Sección 7. – Se enmienda el Artículo 12 de la Ley Núm. 20-2001, según
4 enmendada, para que lea como sigue:

5 Artículo 12. – Investigaciones.

6 La Procuradora, a instancia propia o mediante querrela presentada por una
7 persona, podrá iniciar las investigaciones que estime necesarias para cumplir con los
8 propósitos de esta Ley. La Oficina notificará a la parte promovida la naturaleza de la
9 querrela o investigación y le concederá la oportunidad de contestar, comparecer,
10 presentar evidencia y ser oída conforme a las garantías de debido proceso de ley y a los
11 reglamentos aplicables.

12 La Procuradora podrá negarse a investigar o podrá discontinuar una
13 investigación cuando determine que la querrela carece de mérito, que la parte
14 promovente no tiene interés suficiente, que la controversia no está dentro de la
15 jurisdicción de la Oficina, que el asunto ha sido adjudicado finalmente por un foro
16 competente, que la investigación resulta académica o que existen otras razones legales o
17 administrativas que justifiquen no continuar el trámite.

18 *En los casos en que la querrela o investigación surja del ámbito laboral, la existencia de una*
19 *acción judicial, querrela laboral, reclamación administrativa, procedimiento ante la Unidad*
20 *Antidiscrimen, investigación ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, arbitraje,*
21 *mediación, procedimiento interno patronal o cualquier otro trámite relacionado con los mismos*

1 hechos no privará automáticamente a la Oficina de jurisdicción para investigar, fiscalizar, ordenar
2 acciones correctivas e imponer multas administrativas conforme a esta Ley.

3 No obstante, la Oficina deberá evaluar, caso a caso, si su intervención administrativa es
4 compatible con el debido proceso de las partes, la protección de la mujer promovente, la
5 confidencialidad aplicable, la eficiencia administrativa y la necesidad de evitar duplicidad
6 innecesaria de procedimientos. La Oficina podrá continuar con su procedimiento cuando su
7 intervención se limite al cumplimiento de la política pública que esta Ley le encomienda y no
8 adjudique remedios cuya concesión corresponda exclusivamente a los tribunales o a otro foro
9 competente.

10 La Oficina podrá coordinar con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la
11 Unidad Antidiscrimen, los tribunales, organismos administrativos, foros arbitrales o cualquier
12 otra entidad competente, cuando ello sea permitido por ley y compatible con la confidencialidad, la
13 intimidad, los privilegios aplicables, la protección de la mujer promovente y el debido proceso de
14 las partes.

15 La Oficina podrá abstenerse de continuar una investigación laboral, consolidar trámites
16 internos, suspender parcialmente procedimientos, limitar el alcance de la investigación o tomar
17 cualquier otra medida procesal razonable cuando determine que existe un procedimiento paralelo
18 que atiende sustancialmente los mismos hechos y que la continuación simultánea de la
19 investigación administrativa podría generar duplicidad innecesaria, conflicto de determinaciones,
20 perjuicio indebido a las partes o menoscabo del debido proceso de ley. Dicha determinación deberá
21 notificarse por escrito y expresar los fundamentos correspondientes.

1 Sección 8. – Se enmienda el Artículo 13 de la Ley Núm. 20-2001, según
2 enmendada, para que lea como sigue:

3 Artículo 13. – Oficiales Examinadores.

4 La Procuradora, en el ejercicio de las facultades adjudicativas que le confiere esta
5 Ley, podrá designar oficiales examinadoras/es para que presidan las vistas
6 administrativas que se celebren. Los procedimientos adjudicativos deberán regirse por lo
7 dispuesto en la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como
8 “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto
9 Rico” [Nota: Derogada y sustituida por la Ley 38-2017], y los reglamentos que adopte la
10 Oficina para ello, incluyendo lo perteneciente al recurso de reconsideración y revisión de
11 la determinación adversa de la Procuradora y la facultad de ésta última para imponer y
12 cobrar multas administrativas hasta diez mil dólares (\$10,000), así como la compensación
13 por los daños ocasionados, incluyendo, entre otros, daños emocionales.

14 *En los procedimientos adjudicativos que surjan de hechos relacionados con el ámbito*
15 *laboral, la Oficina podrá ejercer sus facultades de fiscalización, investigación, adjudicación*
16 *administrativa, imposición de multas y emisión de órdenes correctivas conforme a esta Ley, cuando*
17 *se alegue que una agencia pública, entidad privada, patrono, persona natural o jurídica,*
18 *contratista, subcontratista, entidad de empleo temporero, entidad que administre personal o*
19 *entidad que ejerza control sobre condiciones de empleo ha incurrido en acciones u omisiones que*
20 *lesionen derechos de las mujeres reconocidos por la Constitución, las leyes, los reglamentos o la*
21 *política pública de Puerto Rico.*

1 *En tales casos, la Oficina podrá imponer multas administrativas, emitir órdenes correctivas*
2 *y conceder aquellos remedios administrativos autorizados expresamente por esta Ley. No obstante,*
3 *la intervención de la Oficina no desplazará ni limitará la jurisdicción de los tribunales o de otros*
4 *foros competentes para conceder salarios dejados de percibir, paga atrasada, reinstalación, mesada,*
5 *beneficios marginales, honorarios de abogado, intereses, remedios contractuales, remedios*
6 *estatutarios laborales, daños o cualquier otro remedio indemnizatorio o restitutorio que proceda*
7 *bajo leyes laborales especiales, leyes civiles, contratos, convenios colectivos o cualquier otra fuente*
8 *de derecho aplicable.*

9 *La facultad de la Oficina para imponer multas administrativas y ordenar acciones*
10 *correctivas tendrá naturaleza pública, fiscalizadora, correctiva y disuasiva, y será independiente*
11 *de los remedios privados que la mujer afectada pueda reclamar ante el foro correspondiente.*

12 *La existencia de una acción judicial, querrela laboral, reclamación administrativa, procedimiento*
13 *ante la Unidad Antidiscrimen, investigación ante el Departamento del Trabajo y Recursos*
14 *Humanos, arbitraje, mediación, procedimiento interno patronal o cualquier otro trámite*
15 *relacionado con los mismos hechos no privará automáticamente a la Oficina de jurisdicción para*
16 *investigar, fiscalizar e imponer multas administrativas conforme a esta Ley.*

17 *No obstante, la Oficina deberá tomar las medidas razonables para evitar duplicidad*
18 *innecesaria de procedimientos, proteger el debido proceso de las partes, evitar sanciones*
19 *administrativas múltiples por la misma infracción bajo esta Ley, y coordinar con otros foros cuando*
20 *ello sea compatible con la confidencialidad, la protección de la mujer promovente y el interés*
21 *público.*

1 *Las determinaciones administrativas de la Oficina bajo este Artículo no tendrán el efecto*
2 *de limitar, sustituir, renunciar, transigir o extinguir las causas de acción privadas, laborales,*
3 *civiles o estatutarias de la mujer afectada, salvo que exista una transacción válida, expresa y*
4 *conforme a derecho ante el foro competente.*

5 Sección 9. – Reglamentación.

6 La Oficina de la Procuradora de las Mujeres deberá revisar, enmendar o adoptar
7 la reglamentación necesaria para implementar las disposiciones de esta Ley dentro de un
8 término no mayor de ciento ochenta (180) días contados a partir de su aprobación.

9 Dicha reglamentación deberá establecer, como mínimo, lo siguiente:

10 (a) el procedimiento para recibir, evaluar, investigar y adjudicar querellas
11 laborales relacionadas con derechos de las mujeres;

12 (b) los criterios para determinar cuándo procede la intervención administrativa de
13 la Oficina en controversias laborales;

14 (c) las normas de coordinación con el Departamento del Trabajo y Recursos
15 Humanos, la Unidad Antidiscrimen, los tribunales, foros arbitrales, organismos
16 administrativos y otros foros competentes;

17 (d) las medidas para evitar duplicidad innecesaria de procedimientos o sanciones
18 administrativas múltiples bajo esta Ley;

19 (e) las garantías de debido proceso aplicables a las partes promoventes y
20 promovidas;

21 (f) las normas para proteger la confidencialidad, intimidad y seguridad de la mujer
22 promovente;

1 (g) los criterios para la imposición de multas administrativas y órdenes correctivas;

2 (h) el alcance de los remedios administrativos disponibles ante la Oficina y su
3 relación con los remedios laborales, civiles, contractuales, estatutarios, indemnizatorios o
4 restitutorios disponibles ante otros foros; y

5 (i) cualquier otro asunto necesario para cumplir con los propósitos de esta Ley.

6 Sección 10. – Coordinación interagencial.

7 La Oficina de la Procuradora de las Mujeres podrá suscribir acuerdos
8 colaborativos, memorandos de entendimiento o protocolos de coordinación con el
9 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad Antidiscrimen, el
10 Departamento de Justicia, la Oficina de Administración de los Tribunales, la Oficina de
11 Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto
12 Rico, la Comisión Apelativa del Servicio Público y cualquier otra agencia, entidad pública
13 o foro pertinente, a los fines de facilitar la implantación de esta Ley, evitar duplicidad
14 innecesaria de esfuerzos, proteger a las mujeres promoventes y asegurar la adecuada
15 fiscalización de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

16 Sección 11. – Aplicabilidad.

17 Las disposiciones de esta Ley aplicarán a toda querrela, investigación o
18 procedimiento adjudicativo iniciado por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres a
19 partir de la vigencia de esta Ley.

20 En los procedimientos pendientes a la fecha de vigencia de esta Ley, sus
21 disposiciones aplicarán en la medida en que no menoscaben derechos adquiridos, no
22 afecten determinaciones finales y firmes, y sean compatibles con el debido proceso de ley.

1 Sección 12. – Cláusula de separabilidad.

2 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, inciso, artículo o parte de esta Ley fuere
3 declarada nula, inconstitucional o inválida por un tribunal con jurisdicción competente,
4 la sentencia dictada a tal efecto no afectará, perjudicará ni invalidará las demás
5 disposiciones de esta Ley, las cuales permanecerán en pleno vigor y efecto.

6 Sección 13. – Vigencia.

7 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.