

## INFORME SOBRE EL COSTO FISCAL DEL PROYECTO DE LA CÁMARA 379

Propone 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.

PREPARADO POR LA OFICINA DE PRESUPUESTO DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

### EFECTO FISCAL ESTIMADO:

El establecimiento de la obligación de los patronos de divulgar, en las publicaciones de ofertas de empleo, la compensación y los beneficios marginales asociados a estas:

**No tiene  
Impacto Fiscal  
(NIF)**

\*En el resto de este Informe se podrá encontrar un análisis detallado acerca del costo fiscal del P. de la C. 379

### CONTENIDOS

I. Resumen Ejecutivo	2
II. Introducción	2
III. Descripción del Proyecto	3
IV. Datos	6
V. Resultados	7

## I. Resumen Ejecutivo

La Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico (OPAL)<sup>1</sup> evaluó el Proyecto de la Cámara 379 (P. de la C. 379), el cual propone crear la “Ley para la Transparencia Salarial de Puerto Rico”, con el fin de requerir a los patronos la divulgación de la escala salarial, así como de los beneficios, bonificaciones u otras compensaciones asociadas a un puesto de trabajo en toda oferta de empleo, convocatoria de reclutamiento o promoción interna. La medida también establece mecanismos de fiscalización a cargo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), dispone penalidades por incumplimiento y reconoce remedios administrativos y judiciales para las personas afectadas. Asimismo, asigna a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) funciones relacionadas con la reglamentación, orientación, referido de querellas, seguimiento e informes sobre la implementación de la ley.

Tras su evaluación, la OPAL 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.

## II. Introducción

El Informe 2026-600 de la Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) presenta la evaluación del P. de la C. 379<sup>2</sup>, que propone 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.

Este Informe describe las principales disposiciones del Proyecto, presenta información contextual relevante y, finalmente, expone los resultados de la evaluación realizada.

---

*Favor continuar en la página 3.*

---

<sup>1</sup> La Ley Núm. 1-2023, Ley de Investigación, Análisis y Fiscalización Presupuestaria de Puerto Rico crea la Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) adscrita a la Rama Legislativa. Su función primordial es medir el impacto fiscal de cada propuesta legislativa ante la consideración de la Asamblea Legislativa. En virtud del Artículo 2 de la Ley Núm. 1-2023, la OPAL desempeña un rol consultivo para la Asamblea Legislativa. La OPAL no participa de los procesos deliberativos ni de la toma de decisiones sobre los proyectos de ley, resoluciones y demás medidas ante la consideración de ambos cuerpos. La emisión de este Informe no implica un endoso o rechazo a la pieza legislativa aquí evaluada.

<sup>2</sup> Este documento puede ser citado como – Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (2026). Informe sobre el Proyecto de la Cámara 379 (20<sup>ma</sup> Asamblea Legislativa) que propone crear la Ley de Transparencia Salarial de Puerto Rico. Disponible en: <https://www.opal.pr.gov/>

### III. Descripción del Proyecto<sup>3</sup>

El decreto del P. de la C. 379 establece lo siguiente:

#### *Artículo 1. – Título*

*Esta Ley se denominará “Ley para la Transparencia Salarial de Puerto Rico.”*

#### *Artículo 2. – Definiciones*

...

#### *Artículo 3. – Divulgación*

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

*En los casos en el que se le ofrezca a un empleado o empleada un traslado o promoción interna, el patrono deberá informar la escala salarial, además de describir todos los beneficios, bonificaciones o cualquier tipo de compensación disponible para la nueva posición.*

#### *Artículo 4. – Prácticas Ilegales*

*Serán prácticas ilegales:*

*(a) Que un patrono deje de publicar, anunciar, o no incluya en toda*

*convocatoria o divulgación de acervo de reclutamiento para una posición remunerada o empleo, su escala salarial, además de que omita describir los beneficios marginales adicionales a los mínimos requeridos por Ley, bonificaciones o cualquier tipo de compensación disponible para el o la solicitante reclutado.*

*(b) Que un patrono deje de informar la escala salarial, ni describa todos los beneficios, bonificaciones o cualquier tipo de compensación disponible para la nueva posición, en los casos en que se ofrezcan traslados o promociones internas a un empleado o empleada.*

*Artículo 5. – Deberes y Facultades del Secretario del Departamento del trabajo y Recursos Humanos y de la Procuradora de la Mujer.*

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

*Esta Ley faculta al Secretario, o su representante a, recibir quejas, planteamiento o querellas de personas que aleguen violaciones a esta Ley e imponer multas administrativas, así como comenzar motu proprio, todas las investigaciones, inspecciones y acciones que considere necesarias para determinar si un patrono ha incumplido o dejado de cumplir con las*

---

<sup>3</sup> Véase el texto del P. de la C. 379, disponible en: <https://sutra.oslpr.org/SutraFilesGen/154015/PC0379.docx>

disposiciones de esta Ley con el propósito de hacerlas cumplir. La información recopilada será confidencial salvo para procurar un remedio legal al amparo de esta Ley.

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

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

El Secretario podrá demandar, a iniciativa propia o a instancia de uno o más empleados, empeladas o aspirantes a empleo con interés en el asunto, y en representación y para beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, el pago de cualquier suma que se les adeude o el cumplimiento de cualquier derecho conferido por esta Ley. Cualquier empleado, empleada o aspirante a empleo con

interés en la acción podrá intervenir en todo pleito que así se promueva por el Secretario, quien igualmente podrá intervenir en toda acción que cualquier empleado, empleada o aspirante a empleo interponga bajo los términos de esta Ley.

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

#### Artículo 6. – Deberes de todo Patrono

Todo patrono que esté siendo investigado, deberá presentar y facilitar al Secretario los récords, documentos o archivos bajo su dominio relativo a la materia objeto de investigación. En el ejercicio de tales deberes y facultades, el Secretario, o cualquier empleado o empleada del Departamento que él designare, queda por la presente autorizado para celebrar vistas públicas, citar testigos, tomar juramentos, recibir testimonios. En cumplimiento de estas disposiciones, el Secretario o cualquier empleado del Departamento que él designare, podrá extender citaciones bajo apercibimiento de desacato, hacer obligatoria la comparecencia de testigos y la preparación de datos, información o evidencia documental y de cualquier otra clase. El Secretario o cualquier empleado o empleada designado por este, podrá, además, examinar y copiar libros, récords y

*cualesquiera documentos o papeles de dicho patrono y solicitar cualquier otra información con el objeto de cumplir las disposiciones de esta Ley. Además, podrá recurrir al Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico para que se ordene el cumplimiento de cualquier citación u orden emitida por el Secretario. El incumplimiento de una orden judicial declarando con lugar tal solicitud constituirá desacato al Tribunal.*

*Artículo 7. – Informe del Secretario del Trabajo y de la Procuradora de las Mujeres sobre Querellas Presentadas o Acciones Tomadas*

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

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

*Artículo 8. – Publicidad*

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

*desconocimiento de la existencia o de las disposiciones de esta Ley.*

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

*Artículo 9. – Penalidades*

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

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

*Artículo 10. – Término Prescriptivo*

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

En síntesis, el P. de la C. 379 requiere que los patronos divulguen las escalas salariales y los beneficios asociados a los puestos vacantes y a las oportunidades de promoción interna.

#### **IV. Datos**

Según la Exposición de Motivos de la medida, la transparencia salarial ha sido incorporada progresivamente en diversas jurisdicciones como un mecanismo para promover la equidad retributiva y reducir las brechas salariales. A esos efectos, la Unión Europea adoptó la Directiva (UE) 2023/970, la cual establece obligaciones dirigidas a aumentar la divulgación de información salarial, incluyendo la publicación de rangos retributivos, la revelación de estructuras salariales y la justificación de diferencias de remuneración, con el propósito de fortalecer el principio de igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres<sup>4</sup>.

Asimismo, la Exposición de Motivos señala que, para el año 2026, dieciocho (18) estados de Estados Unidos habían adoptado legislación relacionada con la transparencia salarial. Entre estos se encuentran California, Nueva York, Colorado, Washington, Illinois y

Minnesota, donde se requiere que los patronos incluyan el rango salarial base y, en algunos casos, información sobre beneficios en los anuncios de empleo. Por otro lado, estados como Nevada, Connecticut y Rhode Island exigen la divulgación de dicha información en determinadas etapas del proceso de contratación, mientras que Virginia, Maine y Delaware han aprobado disposiciones similares más recientemente<sup>5</sup>.

---

*Favor continuar en la página 7.*

---

<sup>4</sup> Véase la Directiva (UE) 2023/970, Ley de Transparencia Salarial de la Unión Europea. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2023-80668>

<sup>5</sup> Pay Transparency Laws by State: A Guide for Employers. (2026). Disponible en: <https://www.rippling.com/blog/pay-transparency-laws-state-by-state-guide>

## V. Resultados<sup>6</sup>

De aprobarse el P. de la C. 379, todo patrono en Puerto Rico estaría obligado a incluir la escala salarial y la descripción de beneficios, bonificaciones y otras compensaciones en las ofertas de empleo y oportunidades de promoción interna. Asimismo, el DTRH tendría facultades para investigar querellas, imponer multas administrativas y acudir a los tribunales para hacer cumplir la ley.

A base de lo anterior, la OPAL concluye que el P. de la C. 379 no tendría impacto fiscal, dado que las funciones asignadas a las agencias concernidas son consistentes con sus facultades y responsabilidades actuales en materia de reglamentación, orientación, recepción y trámite de querellas, fiscalización y cumplimiento de la legislación laboral y de protección de derechos. Por consiguiente, la medida puede implementarse utilizando los recursos humanos, administrativos y operacionales existentes, sin requerir asignaciones adicionales de fondos.



Lcdo. Hecrian D. Martínez Martínez  
Director Ejecutivo  
Oficina de Presupuesto de la Asamblea  
Legislativa

---

<sup>6</sup> Los estimados de costo preparados por la OPAL se basan en la información y los datos disponibles al momento de emitir el Informe. La OPAL evalúa la razonabilidad de los datos e información obtenida de agencias gubernamentales y otras fuentes, pero no asume responsabilidad por cambios o variaciones que puedan tener los mismos.

Los estimados son cálculos aproximados y descansan en supuestos que pueden variar a través del tiempo. Dichos estimados son preparados en función del deber ministerial de la OPAL, según lo establece la Ley 1 del 3 de enero de 2023 y su única intención es proveer a la Asamblea Legislativa un estimado del costo de las medidas bajo su consideración. Por lo tanto, la OPAL no asume ninguna responsabilidad por un uso no adecuado de la información provista.