

**REGLAMENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES A TRAVÉS DE  
MULTAS ADMINISTRATIVAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY NÚM. 212-1999,  
LEY PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO POR GÉNERO**

## ÍNDICE

<b>Artículo 1 Título .....</b>	<b>4</b>
<b>Artículo 2 Base Legal .....</b>	<b>4</b>
<b>Artículo 3 Propósito .....</b>	<b>4</b>
<b>Artículo 4 Aplicabilidad .....</b>	<b>4</b>
<b>Artículo 5 Definiciones .....</b>	<b>5</b>
<b>Artículo 6 Fiscalización y Evaluación de Cumplimiento .....</b>	<b>7</b>
<b>6.1 Inicio de la Acción .....</b>	<b>7</b>
<b>6.2 Investigación .....</b>	<b>7</b>
<b>6.3. Plan de Acción Afirmativa .....</b>	<b>7</b>
<b>6.4. Informe Anual .....</b>	<b>8</b>
<b>6.5. Aviso de Incumplimiento .....</b>	<b>8</b>
<b>Artículo 7 Procedimiento Adjudicativo .....</b>	<b>9</b>
<b>7.1 Presentación de la Querella Formal .....</b>	<b>9</b>
<b>7.2 Contestación de Querella .....</b>	<b>9</b>
<b>7.3 Vista Administrativa .....</b>	<b>9</b>
<b>7.4 Publicidad de la Vista .....</b>	<b>10</b>
<b>7.5 Notificación de Celebración de Vista .....</b>	<b>10</b>
<b>7.6 Presentación de Evidencia .....</b>	<b>10</b>
<b>Artículo 8. Criterios Para Imponer Multa Administrativa .....</b>	<b>10</b>
<b>Artículo 9. Criterios Para Fijar el Monto de la Multa .....</b>	<b>11</b>
<b>Artículo 10. Imposición de Sanción o Multa Por Incumplimiento .....</b>	<b>12</b>

<b>Artículo 11 Cláusula de Separabilidad .....</b>	<b>12</b>
<b>Artículo 12 Derogación .....</b>	<b>12</b>
<b>Artículo 13 Efectividad .....</b>	<b>13</b>

**REGLAMENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES A TRAVÉS DE  
MULTAS ADMINISTRATIVAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY NÚM. 212  
1999, LEY PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL  
EMPLEO POR GÉNERO**

**ARTÍCULO 1. TÍTULO**

Este Reglamento se conocerá con el nombre de "Reglamento para la Imposición de Sanciones a través de Multas Administrativas por el Incumplimiento de la Ley 212-1999, *Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*".

**ARTÍCULO 2. BASE LEGAL**

Este Reglamento se emite al amparo de la Ley Núm. 212 de 8 de agosto de 1999, conocida como la *Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*, 29 L.P.R.A. sec. 1201 *et seq.*, la Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, conocida como la *Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres*, 1 L.P.R.A. sec. 311 *et seq.*, y la Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017, según enmendada, conocida como la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*, 3 L.P.R.A. sec. 9601 *et seq.*

**ARTÍCULO 3. PROPÓSITO**

Este Reglamento es promulgado con el propósito de establecer un procedimiento para emitir multas administrativas por irregularidades y/o violaciones a la Ley Núm. 212 de 8 de agosto de 1999, mejor conocida como la *Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*, 29 L.P.R.A. sec. 1201 *et seq.*

**ARTÍCULO 4. APLICABILIDAD**

Este Reglamento aplicará a toda agencia, instrumentalidad pública, corporaciones públicas y municipios del Gobierno de Puerto Rico, según dispone la Ley Núm. 212-1999.

## **ARTÍCULO 5. DEFINICIONES**

Las palabras y frases utilizadas en este reglamento serán interpretadas según el contexto y el significado aceptado por el uso común y corriente; las utilizadas en tiempo presente incluyen también el tiempo futuro; el número singular también incluye el plural.

1. *Acción Correctiva*- es una acción recomendada y/o tomada para eliminar las causas de algún incumplimiento o irregularidad detectada.
2. *Agencias* - significa cualquier agencia, instrumentalidad pública y municipio o sus entidades y corporaciones del Gobierno de Puerto Rico.
3. *Autoridad Nominadora*- se refiere al/a la Administrador/a, Secretario/a, Jefe/a o Director/a Ejecutivo/a de una agencia o instrumentalidad pública, así como también al Alcalde o Alcaldesa de un municipio.
4. *Avisos de Incumplimiento* – se refiere a la notificación expedida por la *División de Acción Afirmativa de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres* en la que se imputa la comisión de unos hechos que constituyan irregularidades y/o violaciones a la Ley o este Reglamento.
5. *Informe Anual* – se refiere al documento escrito que entregaran las agencias e instrumentalidades públicas correspondientes a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) para indicar el progreso habido en el desarrollo e implementación de los Planes de Acción Afirmativa. Este informe deberá ser entregado no más tarde del **31 de julio siguiente al año fiscal que se informa.**
6. *Irregularidades* – se refiere a las deficiencias en el desarrollo e implementación de los Planes de Acción Afirmativa o los informes anuales, como consecuencia de falta de acción o negligencia de las agencias o instrumentalidades públicas.

7. *Jefes de Personal o Recursos Humanos* –se refiere a la persona designada por la Autoridad Nominadora correspondiente, o por el poder ejecutivo municipal, para ejercer el desarrollo e implementación del Plan de Acción Afirmativa. La definición incluye a la persona que ocupa el puesto de mayor jerarquía en la oficina de recursos humanos de una agencia o instrumentalidad pública.
8. *Ley*- se refiere a la Ley Núm. 212 del 3 de agosto de 1999, 29 L.P.R.A. 1201 *et seq*, conocida como la *Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidad en el Empleo por Género*.
9. *Monitoría*- se refiere a un proceso de revisión que realiza la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) para determinar el cumplimiento con la Ley Núm. 212-1999.
10. *Multas Administrativas*- se refiere a la sanción económica impuesta por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM), según se establece en el Artículo 4(c) de la Ley Núm. 212-1999 a la Autoridad Nominadora y/o a los Jefes de Personal o Recursos Humanos.
11. *Oficina de la Procuradora de las Mujeres* – Oficina según creada por la Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001.
12. *Planes de Acción Afirmativa* – se refiere a los programas gerenciales integrales que deberá desarrollar cada agencia o instrumentalidad pública, mediante los cuales se implementarán las medidas necesarias para identificar, evaluar, corregir y erradicar el trato discriminatorio a las mujeres trabajadoras y aspirantes a empleos en el servicio público, conforme a lo dispuesto por la Ley 212. **Los Planes de Acción Afirmativa deberán ser sometidos cada cuatro (4) años, no más tarde del siguiente 31 de julio del cuatrienio sobre el cual se informa.**

13. *Procuradora* - persona designada para ocupar el cargo de Procuradora de la Mujeres, creado en virtud de la Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001.

14. *Violación* – se refiere al incumplimiento por parte de las agencias y/o sus funcionarios o empleados, en el desarrollo e implementación de los Planes de Acción Afirmativa. Incluye, además, el incumplimiento de la Ley, de este Reglamento, o de cualquier requerimiento adicional, por parte de la Procuradora, dentro del proceso de implementación de los Planes de Acción Afirmativa.

## **ARTÍCULO 6. FISCALIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO**

### **6.1 INICIO DE LA ACCIÓN**

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres, en adelante la “OPM”, a iniciativa propia, o como producto de una monitoría impondrá multas administrativas a la Autoridad Nominadora correspondiente o al/la jefe/a de personal o de recursos humanos de toda Agencia que haya incurrido en irregularidades o violaciones en contra de la Ley o de este Reglamento.

### **6.2. INVESTIGACIÓN**

La *División de Acción Afirmativa*, o cualquier otra división de la OPM a la cual la Procuradora le haya conferido tal facultad, serán las responsables de iniciar cualquier acción dirigida a identificar irregularidades y/o violaciones en contra de la Ley por parte de las Agencias.

### **6.3. PLAN DE ACCIÓN AFIRMATIVA**

**El Plan de Acción Afirmativa debe ser sometido cada cuatro (4) años, no más tarde del siguiente 31 de julio del cuatrienio sobre el cual se informa.** El personal de la *División de Acción Afirmativa* o cualquier otro/a funcionario/a de la OPM, al cual

la Procuradora le haya conferido tal facultad, serán las personas con autoridad para evaluar el Plan de Acción Afirmativa sometido por las Agencias. De encontrarse alguna violación en el Plan de Acción Afirmativa presentado por las Agencias, el mismo esté incompleto, no cumpla con los requisitos de forma establecidos, o no haya sido sometido, se expedirá un Aviso de Incumplimiento que contendrá la Acción Correctiva aplicable. Dicha Acción Correctiva deberá ser implementada, conforme a lo dispuesto en Artículo 6.5 de este Reglamento.

#### **6.4. INFORME ANUAL**

**El Informe Anual debe ser sometido no más tarde del 31 de julio siguiente al año fiscal que se informa.** El personal de la *División de Acción Afirmativa* o cualquier otro/a funcionario/a de la OPM al cual la Procuradora le haya conferido tal facultad, serán las personas con autoridad para evaluar el Informe Anual sometido por las Agencias. De encontrarse alguna violación en el Informe Anual, el mismo esté incompleto, no cumpla con los requisitos de forma establecidos, o no haya sido sometido, se expedirá un Aviso de Incumplimiento que contendrá la Acción Correctiva aplicable. Dicha Acción deberá ser corregida y/o implementada conforme dispuesto en Artículo 6.5 de este Reglamento.

#### **6.5. AVISO DE INCUMPLIMIENTO**

El personal de la *División Acción Afirmativa* o cualquier otro/a funcionario/a de la OPM al cual la Procuradora le haya conferido tal facultad, serán las personas con la autoridad para emitir Aviso de Incumplimiento. El Aviso de Incumplimiento:

1. Será notificado a las Agencias o Autoridad Nominadora correspondiente;
2. Informará sobre los incumplimientos, o violaciones a la Ley o este Reglamento;



3. Delimitará la Acción Correctiva a tomarse;
4. Establecerá el término para corregir los incumplimientos o violaciones imputadas e implementar la Acción Correctiva, **el cual no debe ser mayor de 15 días;**
5. Apercibirá a la parte que, de no tomar la Acción Correctiva dentro del término establecido por la Procuradora, estará expuesta a multas administrativas conforme al Artículo 9 de este Reglamento.

El término para implementar la Acción Correctiva podrá prorrogarse por 15 días adicionales, por justa causa y a discreción de la Procuradora, previa solicitud de la Agencia.

Solo podrá solicitarse una prórroga y el término concedido será final.

## **ARTÍCULO 7. PROCEDIMIENTO ADJUDICATIVO**

### **7.1 PRESENTACIÓN DE LA QUERELLA FORMAL**

Luego de completado el procedimiento investigativo correspondiente, y de entenderse que la Agencia no ha resuelto el incumplimiento identificado y/o implementado la Acción Correctiva señalada dentro del término establecido bajo el Artículo 6.5, se presentará una querella formal en la Procuraduría Auxiliar de Asuntos Legales y se notificará copia de la misma a las Agencias correspondientes, conforme al procedimiento dispuesto en el reglamento establecido por la OPM sobre procedimientos investigativos y adjudicativos. También se puede presentar una querella en casos de incumplimiento con los requerimientos de someter el Informe Anual, o el Plan de Acción Afirmativa, conforme está dispuesto en los Artículos 6.3, 6.4 de este Reglamento.

### **7.2 CONTESTACIÓN DE QUERELLA**

La parte querellada deberá contestar la querella conforme al procedimiento dispuesto en el reglamento establecido por la OPM sobre procedimientos investigativos y

adjudicativos.

### **7.3 VISTA ADMINISTRATIVA**

El procedimiento adjudicativo se desarrollará mediante una vista adjudicativa ante un/a Oficial Examinador/a designado por la Procuradora. La vista será una audiencia mediante la cual se ventilen en sus méritos la querrela. Durante la vista, las partes tendrán la oportunidad de presentar su evidencia, y argumentar sus posiciones.

### **7.4 PUBLICIDAD DE LA VISTA**

Conforme a lo dispuesto por la sección 3.11 de la Ley Núm. 38-2017, la vista será pública a menos que una parte someta una solicitud fundamentada por escrito para que la misma sea privada y así lo autorice el/la Oficial Examinador/a que presida la vista de entender que el celebrar una vista pública puede causar daño irreparable a la parte peticionaria.

### **7.5 NOTIFICACIÓN DE CELEBRACIÓN DE VISTA**

Las partes serán notificadas de la celebración de vista de acuerdo con el reglamento establecido por la OPM sobre procedimientos investigativos y adjudicativos.

### **7.6 PRESENTACIÓN DE EVIDENCIA**

En la vista administrativa se seguirá el orden de presentación de evidencia que determine el/la funcionario/a que la presida. Aplicarán los principios generales de evidencia y las Reglas de Evidencia se utilizarán como guía, aplicándose en la medida en que el/la Oficial Examinador/a estime necesario para llevar a cabo los fines de la justicia. La parte querellada podrá estar asistida por abogados/as. La parte querellante, entendiéndose la OPM, estará representada por los/as abogados/as designados/as por la Procuradora para tal propósito.

## **ARTÍCULO 8. CRITERIOS PARA IMPONER MULTA ADMINISTRATIVA**

Entre los criterios para imponer una multa administrativa, la OPM podrá considerar, pero no limitarse, a los siguientes:

1. Ausencia de un Plan de Acción Afirmativa que esté vigente.
2. La no implementación de la totalidad del Plan de Acción Afirmativa o de alguna de sus partes.
3. La falta de presentación del Informe Anual.
4. El incumplimiento de las Acciones Correctivas señaladas o notificadas por parte de la División de Acción Afirmativa luego del proceso de evaluación del Plan de Acción Afirmativa, y/o monitoría correspondiente.
5. El incumplimiento con el término máximo de los quince (15) días o la prórroga concedida para resolver el incumplimiento señalado o implementar la Acción Correctiva recomendada de conformidad con el Artículo 6.5 de este Reglamento.
6. Cualquier otro criterio que, a discreción de la Procuradora, pueda constituir causa de incumplimiento con la Ley o este Reglamento.

## **ARTÍCULO 9. CRITERIOS PARA FIJAR EL MONTO DE LA MULTA**

Entre los criterios para fijar el monto de la multa administrativa, la OPM podrá considerar los siguientes:

1. El número de incumplimientos con la Ley y/o Reglamento cometidos durante el período evaluado.
2. La gravedad de los incumplimientos.
3. Los patrones anteriores de incumplimiento y/o irregularidades.
4. El/las funcionario/a o empleado/a objeto de multas.

Podrán servir de atenuantes en la imposición de multas, ya sea para rebajarla o eliminarla,

la posibilidad de soluciones rápidas que presente la Agencia en cuestión; el hecho de que sea la primera ocasión en que viola la ley o sus normas y que inmediatamente corrigieron la situación; o el acuerdo escrito de la Autoridad Nominadora certificando que no ocurrirán más incumplimientos de esta índole. Disponiéndose que, de ocurrir incumplimientos adicionales las multas serán establecidas por el máximo permitido en la Ley, sin considerar atenuantes.

#### **ARTÍCULO 10. IMPOSICIÓN DE SANCIÓN O MULTA POR INCUMPLIMIENTO**

Si como resultado de las monitorías realizadas se encontraran incumplimientos, irregularidades o violaciones a la Ley o Reglamento, la Procuradora podrá imponer a las Autoridades Nominadoras multas administrativas de cien dólares (\$100.00) y hasta un máximo de quinientos dólares (\$500.00), y multas a los jefes/as de personal o de recursos humanos de cincuenta dólares (\$50.00) y hasta un máximo de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) por cada incumplimiento y/o violación detectada. Además, la Procuradora mantendrá informados a la Oficina de Gerencia y Presupuesto y a la Oficina del Contralor de Puerto Rico. En caso de determinarse preliminarmente que las acciones constituyen delito público referirá la evidencia al Secretario de Justicia para la acción correspondiente. La cuantía generada como producto de las multas impuestas ingresarán al Fondo General del Tesoro Estatal para ser asignado a la *Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*.

#### **ARTÍCULO 11. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD**

La declaración de un Tribunal competente de que una disposición de este Reglamento es inválida, nula o inconstitucional no altera las demás disposiciones del mismo, las

que preservarán toda su validez y efecto.

**ARTÍCULO 12. DEROGACIÓN**

Este Reglamento deroga el Reglamento Núm. 6900, *Reglamento para la Imposición de Sanciones a través de Multas Administrativas por el Incumplimiento de la Ley 212, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*, aprobado por la OPM, y radicado en el Departamento de Estado el 16 de noviembre de 2004.

**ARTÍCULO 13. EFFECTIVIDAD**

Este Reglamento entrará en vigor treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado de Puerto Rico.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2025

---

**Lcda. Astrid Piñeiro Vázquez**  
Procuradora de las Mujeres  
Oficina de la Procuradora de las Mujeres