

GOBIERNO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

3^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 752

9 de febrero de 2022

Presentado por el señor *Bernabe Riefkohl* y la señora *Rivera Lassén*

Referido a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

LEY

Para establecer la “Ley para proteger y promover el ejercicio de los derechos constitucionales garantizados por las secciones 17 y 18 de la Carta de Derechos; añadir un nuevo sub-inciso (24) a la Sección 3 inciso (h) de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, mejor conocida como la “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico”, según enmendada; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Según el trabajo asalariado se fue generalizando como forma de organizar la actividad económica, los asalariados y asalariadas fueron descubriendo la situación de debilidad en que se encuentran al tratar de negociar individualmente sus condiciones de salario y empleo. La dependencia del asalariado o asalariada de un empleo para asegurar un ingreso, combinada con la posibilidad de que se le remplace por otro asalariado o asalariada igualmente necesitado de un ingreso demostró que las exigencias individuales tenían poca posibilidad de ser atendidas. Producto de esta dura realidad, los trabajadores y trabajadoras descubrieron que para pasar de la imposición patronal a la negociación con el patrono era necesario organizarse y negociar, no individual sino colectivamente.

Posteriormente, ante los intentos de suprimir la organización sindical (a través del despido, los “lockouts” y otras represalias) se entendió la necesidad, se luchó y se logró legislación para reconocer el derecho a la organización y la negociación colectiva. En Estados Unidos, por ejemplo, estas luchas abarcaron toda la segunda mitad del siglo XIX hasta las grandes luchas obreras de la década de 1930.

Sin la organización y la negociación colectiva, los asalariados y asalariadas carecen de medios para poder participar en la determinación y fijación de muchas de las condiciones que más directa e intensamente afecta sus vidas, como su salario, el largo de su jornada de trabajo, la definición de sus tareas, los horarios de entrada y salida y los periodos de descanso, las reglas sobre traslados y ascensos, la protección contra accidentes, los derechos en caso de cierres por desastres (como huracanes, terremotos y pandemias), la cobertura y las aportaciones patronales a seguros médicos o planes de pensiones, la acumulación de días de vacaciones, entre muchas otras.

Los sindicatos son una forma de auto-organización, de debate y deliberación colectiva. Pueden y deben ser escuelas de participación democrática y de ciudadanía responsable, informada y activa.

Como producto de grandes luchas en muchos países se ha ido reconociendo el derecho a la organización sindical y a la negociación colectiva como aspectos de cualquier sociedad que aspire a la plena democracia. Así, la “Declaración Universal de Derechos Humanos” (1948) señala en su Artículo 23, sección 4 que “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

En este aspecto, la Constitución de Puerto Rico reconoce una serie de importantes derechos de forma clara e inequívoca. Así la Carta de Derechos (Artículo II) establece en sus secciones 17 y 18 que:

“Sección 17. Derecho a organizarse y negociar colectivamente.

Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus

patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar.

Sección 18. Derecho a la huelga, a establecer piquetes, etc.

A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.”

Sin embargo, a pesar del reconocimiento constitucional a la organización sindical y la negociación colectiva, en Puerto Rico la tasa de sindicalización en el sector privado ha caído por debajo del 2%. Muchas razones explican este hecho: desconocimiento de los derechos constitucionales, desconocimiento de los medios y procedimientos para ejercer esos derechos, las represalias ilegales contra las personas que intentan ejercer este derecho constitucional, la falta de protecciones adecuadas contra esas represalias, entre otras. En pocas palabras, como resultado de la falta de atención del gobierno y de la oposición patronal los Artículos 17 y 18 de la Constitución se han hecho prácticamente inoperantes.

Este no es el caso de otros derechos fundamentales. El gobierno, por ejemplo, a través de la Comisión Estatal de Elecciones y otras agencias realiza campañas intensas de difusión y educación sobre el derecho al voto y como ejercerlo, sobre como inscribirse y la importancia de inscribirse y de votar, así como de las protecciones que cobijan a los electores ante presiones indebidas y a quien informar tales situaciones. De igual forma se desarrollan campañas y acciones para informar a los consumidores sobre sus derechos y protecciones ante anuncios engañosos, entre otros aspectos.

La Asamblea legislativa no puede mirar con indiferencia la anulación en la práctica de dos artículos de la Carta de derechos de la Constitución y que de ese modo se prive a nuestro pueblo de los beneficios que se derivan de la organización de los trabajadores y trabajadoras y de la negociación colectiva. Al contrario, es necesario que actúe

afirmativamente para proteger y promover el ejercicio de estos derechos reconocidos por la Constitución.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.-Título

2 Esta ley se conocerá como la “Ley para proteger y promover el ejercicio de los
3 derechos constitucionales garantizados por las secciones 17 y 18 de la Carta de
4 Derechos”.

5 Artículo 2.- Política pública

6 Será política pública del gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
7 proteger, apoyar y promover el ejercicio de los derechos constitucionales a la
8 organización sindical, a la negociación colectiva, a la huelga y a la organizar piquetes
9 reconocidos por los Artículos 17 y 18 de la Constitución del Estado Libre Asociado de
10 Puerto Rico.

11 Artículo 3.- Definiciones

12 Para efectos de lo dispuesto en esta ley, las palabras y frases que a continuación se
13 indican tendrán el significado que a su lado se expresa, salvo que se especifique algo
14 distinto para algún asunto en particular:

15 (1) “Departamento”. - Significa el Departamento del Trabajo y Recursos
16 Humanos.

17 (2) “Empleado o empleada”. -Incluye a cualquier empleado, y no se limitará a los
18 empleados de un patrono en particular, a menos que la ley explícitamente lo exprese
19 en contrario, e incluirá a cualquier individuo cuyo trabajo haya cesado como

1 consecuencia de, o en relación con cualquier disputa obrera, o debido a cualquier
2 práctica ilícita de trabajo, pero no incluirá a ningún individuo empleado por sus
3 padres o cónyuge. El término no incluirá ejecutivos ni supervisores.

4 (3) "Empleo". -El conjunto de deberes, obligaciones y responsabilidades en el
5 servicio público o la empresa privada necesarios para vender un producto u ofrecer
6 un servicio que justifica la contratación de una persona.

7 (4) "Empresa privada". -Significa cualquier campo de actividad económica con y
8 sin fines de lucro y abarca la agricultura, la silvicultura y la pesca, la minería, la
9 construcción, la manufactura, el comercio al por mayor y al detalle, las finanzas, los
10 seguros y los negocios de bienes raíces, la transportación, las comunicaciones y otros
11 servicios públicos y los servicios personales, profesionales y comerciales.

12 (5) "Establecimiento". -Se entiende por establecimiento cualquier comercio,
13 industria o cualquier otro negocio o lugar de empleo.

14 (6) "Establecimiento comercial". -Significara cualquier local, tienda o lugar
15 análogo en que se lleven a cabo cualquier tipo de operación comercial u actos de
16 comercio de venta o transferencia de artículos al por menor o al detalle o que
17 pertenezca a una misma corporación o persona natural o jurídica.

18 (7) "Negociado". -Se refiere al Negociado de Protección y Promoción de los
19 derechos Constitucionales a la Organización Sindical y a la Negociación Colectiva.

20 (8) "Organización obrera". -Significa una organización de cualquier clase o
21 cualquier agencia o comisión de representación de empleados o cualquier grupo de
22 empleados actuando concertadamente o plan en el cual participen los empleados y

1 que exista con el fin, en todo o en parte, de tratar con un patrono con respecto a
2 quejas y agravios, disputas, salarios, tipos de paga, horas de trabajo y otros términos
3 y condiciones de empleo.

4 (9) "Oficiales de cumplimiento". -Serán las personas designadas por el secretario
5 o la secretaria para dar cumplimiento a las disposiciones de esta ley y tendrán entre
6 sus facultades la protección, el apoyo y la promoción de los derechos
7 constitucionales a la organización sindical y a la negociación colectiva, incluyendo el
8 deber de investigar los obstáculos existentes para el ejercicio pleno de esos derechos
9 constitucionales, así como cualquier alegación de violación a las disposiciones de
10 esta ley.

11 (10) "Oficina de cumplimiento". -Se refiere a la Oficina de cumplimiento del
12 Negociado de Protección y Promoción de los derechos constitucionales a la
13 Organización Sindical y a la Negociación Colectiva, garantizados por las secciones
14 17 y 18 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

15 (11) "Patrono". -Incluye toda persona natural o jurídica de cualquier índole que,
16 con ánimo de lucro o sin él, emplee o permita trabajar cualquier número de obreros,
17 trabajadores o empleados mediante cualquier clase de compensación. Incluye
18 ejecutivos, supervisores y a cualquier persona que realizare gestiones de carácter
19 ejecutivo en interés de un patrono directa o indirectamente. Incluye, además, a todo
20 individuo, sociedad u organización que intervenga a favor de la parte patronal en
21 cualquier disputa obrera o negociación colectiva.

1 (12) "Persona". -Significa cualquier persona natural, y cualquier sociedad,
2 corporación, asociación y cualquier otra entidad jurídica.

3 (13) "Registro". -Se refiere al registro que preparará y mantendrá el Negociado el
4 cual contendrá, en orden cronológico, la fecha, la hora, el nombre y la información
5 de contacto todas de las personas que se comuniquen con el Negociado o con
6 cualquiera de sus oficinas, así como el nombre del patrono, la información solicitada
7 y la orientación brindada.

8 (14) "secretario o la secretaria". -Se refiere al secretario del Departamento del
9 Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico según la Ley 15-1931, según
10 enmendada.

11 Artículo 4.- Deberes del secretario o la secretaria del Departamento del Trabajo y
12 Recursos Humanos

13 El secretario o la secretaria tendrá el deber de crear el Negociado de Protección y
14 Promoción de los Derechos Constitucionales a la Organización Sindical y a la
15 Negociación Colectiva y la Oficina de Cumplimiento dentro del Negociado.
16 Además, designará a los oficiales de cumplimiento que sea necesario nombrar para
17 cumplir con las obligaciones dispuestas en esta Ley. Será responsable de informar a
18 los patronos por los medios que considere apropiados de las disposiciones de esta
19 Ley. Dispondrá por reglamento, dentro de los treinta (30) días siguientes a la
20 vigencia de esta Ley, todo lo pertinente al cumplimiento con lo dispuesto en esta
21 Ley, incluyendo la designación de oficiales de cumplimiento, quienes tendrán la
22 obligación de proteger, apoyar y promover el ejercicio de los derechos

1 constitucionales a la organización sindical y a la negociación colectiva y recibirán y
2 procesarán todas las solicitudes de orientación y cualquier denuncia, las cuales,
3 luego de su evaluación, serán referidas a las agencias pertinentes. Ordenará la
4 preparación de cápsulas informativas para los diversos medios de comunicación y
5 redes sociales, guías y materiales informativos para proteger, apoyar y promover el
6 ejercicio de los derechos constitucionales garantizados por las secciones 17 y 18 de la
7 Carta de Derechos.

8 El secretario o la secretaria adoptará las medidas administrativas necesarias para
9 hacer posible el adecuado funcionamiento del Negociado aquí creado.

10 Artículo 5.- Deberes del Negociado de Protección y Promoción de los Derechos
11 Constitucionales a la Organización Sindical y a la Negociación Colectiva

12 Entre los deberes del Negociado se incluyen, además de aquellos designados
13 mediante el reglamento que adopte el secretario o la secretaria, la creación de la
14 Oficina de Cumplimiento, la organización de campañas de servicio público, de
15 educación y de promoción de los derechos constitucionales a la organización
16 sindical y a la negociación colectiva, al derecho a decretar huelgas y a establecer
17 piquetes para hacer efectiva la negociación colectiva, incluyendo pero sin limitarse a
18 cápsulas informativas para los diversos medios de comunicación y redes sociales,
19 guías, materiales informativos y adiestramientos virtuales y presenciales. El
20 Negociado se asegurará de que, en las actividades auspiciadas por el Departamento
21 del Trabajo, como, pero sin limitarse a, ferias de empleo, orientaciones sobre
22 búsqueda de empleo, esté disponible información sobre los derechos reconocidos en

1 las Secciones 17 y 18 de la Carta de Derechos y cómo ejercerlos. El Negociado tendrá
2 además la obligación de proveer servicios de orientación, facilitación y apoyo sobre
3 cómo constituir una organización obrera a todas las personas que así lo soliciten. El
4 Negociado estará encargado además de producir notificaciones en tamaño de
5 carteles o afiches que incluirán, pero sin limitarse, los derechos constitucionales,
6 estatutarios y reglamentarios de las trabajadoras y trabajadores a la organización
7 sindical y a la negociación colectiva para que sean colocados por los patronos en sus
8 establecimientos según se dispone en esta ley. Los referidos carteles incluirán
9 además las penalidades por las violaciones a esta ley y la información de contacto
10 del Negociado. Será deber del Negociado instrumentar todas las medidas para la
11 protección a los derechos constitucionales según establecidos por esta y por otras
12 leyes, incluyendo, pero sin limitarse a la creación de la Oficina de Cumplimiento
13 para la Protección y Promoción de los derechos constitucionales a la Organización
14 sindical y a la Negociación Colectiva.

15 Artículo 6.- Oficina de Cumplimiento

16 La Oficina de Cumplimiento tendrá, además de los deberes que se le asignen
17 mediante reglamento, la responsabilidad de establecer una línea telefónica, cuenta
18 de correo electrónico, cuentas en las redes sociales para recibir y atender las
19 solicitudes de orientación. Tendrá la obligación de organizar campañas de
20 orientación y de servicio público para educar y promover el ejercicio de los derechos
21 constitucionales a la organización sindical y a la negociación colectiva, al derecho a
22 decretar huelgas y a establecer piquetes para hacer efectiva la negociación colectiva,

1 en todos los medios, incluyendo, pero sin limitarse a televisión, prensa, vallas y
2 tabloneros publicitarios y en las demás plataformas y medios virtuales, así como en las
3 redes sociales. La oficina tendrá una directora o director y tendrá además los
4 oficiales de cumplimiento necesarios para cumplir con los objetivos de esta ley. Los
5 oficiales de cumplimiento tendrán el deber y la facultad de visitar empresas y
6 establecimientos que sean patronos en Puerto Rico para proveer servicios de
7 orientación, facilitación y apoyo sobre los derechos constitucionales a la
8 organización sindical y a la negociación colectiva, al derecho a decretar huelgas y a
9 establecer piquetes para hacer efectiva la negociación colectiva, garantizados por la
10 Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y
11 sobre cómo constituir una organización obrera a todas las personas empleadas en
12 esos lugares. Los oficiales de cumplimiento deberán establecer un plan de visitas con
13 el objetivo de orientar a todas las personas empleadas en Puerto Rico. Además,
14 deberán asegurarse del cumplimiento con los requisitos de notificación que se
15 disponen en esta ley.

16 Artículo 7. - Registro

17 El Negociado preparará y mantendrá un registro el cual contendrá, en orden
18 cronológico, la fecha, la hora, el nombre y la información de contacto todas las personas
19 que se comuniquen con el Negociado o con cualquiera de sus oficinas, así como el
20 nombre del patrono, la información solicitada y la orientación brindada. Además,
21 contendrá la lista de las empresas visitadas como parte de la ejecución del plan de
22 visitas dispuesto en el Artículo 6 de esta Ley. Una entrada en el registro constituirá

1 prueba prima facie de que la persona allí registrada se orientó con el propósito de
2 ejercer sus derechos constitucionales al amparo de las secciones 17 y 18 de la Carta de
3 Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El Negociado
4 emitirá una certificación, a petición de cualquier empleado o empleada que haya
5 recibido los servicios de orientación con el propósito de ejercer sus derechos
6 constitucionales, que confirme que la persona que la solicita fue orientada. La
7 certificación incluirá la fecha de la orientación, la información del patrono, incluyendo
8 el nombre y la dirección del establecimiento. El registro será de carácter confidencial y
9 su contenido no podrá divulgarse ni compartirse con ningún patrono ni con ningún
10 representante suyo, en ninguna circunstancia.

11 Artículo 8.- Obligaciones de los patronos

12 a. Todo patrono en Puerto Rico está obligado a colocar en su establecimiento y todo
13 lugar de trabajo, en un área claramente visible para todos sus empleados, empleadas,
14 trabajadoras y trabajadores, los carteles con la notificación sobre los derechos según se
15 dispone en el Artículo 5 de esta Ley dentro del término de noventa (90) días
16 calendarios desde que esta ley entre en vigor. Los referidos carteles no deberán ser
17 removidos bajo ninguna circunstancia. En caso de pérdida o deterioro el patrono
18 vendrá obligado a reponerlo inmediatamente, pero no más tarde de 24 horas desde que
19 ocurra la pérdida o deterioro.

20 b. Todo patrono en Puerto Rico tendrá la obligación de informar por escrito a toda
21 persona que sea empleada por este sobre los derechos constitucionales establecidos en
22 las secciones 17 (Derecho a organizarse y negociar colectivamente) y 18 (Derecho a la

1 huelga, a establecer piquetes, etc) de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto
2 Rico. Deberá además informarle sobre las protecciones legales para su ejercicio y le
3 proveerá la información de contacto de la Oficina de Cumplimiento, así como de todas
4 las agencias con facultad para recibir denuncias por la violación a estos derechos.

5 c. Todo patrono en Puerto Rico tendrá la obligación de permitir el acceso a su
6 establecimiento de los oficiales de cumplimiento y facilitará un espacio para que
7 puedan orientar a las personas por ellos empleadas, en horario laborable hasta un
8 máximo de cuatro horas, sobre los derechos constitucionales establecidos en las
9 secciones 17 (Derecho a organizarse y negociar colectivamente) y 18 (Derecho a la
10 huelga, a establecer piquetes, etc.) de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto
11 Rico.

12 Artículo 9.-Protección y Penalidades

13 Ningún patrono en Puerto Rico limitará el acceso de los oficiales de cumplimiento a
14 sus facilidades o establecimientos. Se presumirá que cualquier limitación de acceso a los
15 oficiales de cumplimiento según dispuesto en esta ley fue cometida intencionalmente y
16 en violación de esta ley. Esta presunción será de carácter controvertible. Todo patrono
17 en Puerto Rico que impida o provoque que otra persona impida el acceso de los
18 oficiales de cumplimiento a su establecimiento vendrá obligado a pagar una penalidad
19 de 5,000.00 dólares por la primera infracción y 10,000.000 dólares por infracciones
20 subsiguientes, pagaderos al Departamento de Hacienda.

21 Se prohíbe cualquier acción de represalia, persecución, presión, acecho contra
22 cualquier persona por ejercer los derechos constitucionales establecidos en las secciones

1 17 (Derecho a organizarse y negociar colectivamente) y 18 (Derecho a la huelga, a
2 establecer piquetes, etc.) de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico. Si
3 alguna persona sufre cualquiera de estas acciones, tendrá derecho a recobrar de su
4 patrono una compensación mínima de \$10,000.00 por los daños ocasionados, además de
5 cualesquiera otras sumas a las que tenga derecho por virtud de ley. Las acciones por
6 discrimen y represalias por ejercer los derechos constitucionales establecidos en las
7 secciones 17 (Derecho a organizarse y negociar colectivamente) y 18 (Derecho a la
8 huelga, a establecer piquetes, etc) de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto
9 Rico prescribirán a los tres (3) años y estarán sujetas al procedimiento sumario
10 establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada.

11 El patrono deberá realizar inmediatamente los ajustes necesarios en el
12 establecimiento o lugar de trabajo para proteger, apoyar y promover los derechos
13 constitucionales establecidos en las secciones 17 y 18 de la Carta de Derechos de la
14 Constitución de Puerto Rico a favor de sus empleados y empleadas, incluyendo, pero
15 sin limitarse a la publicación de las notificaciones requeridas en el Artículo 5 de esta ley.

16 Todo patrono en Puerto Rico que viole las disposiciones de esta ley deberá, además
17 de compensar los daños ocasionados a las personas afectadas, vendrá obligado a pagar
18 una penalidad que no será menor de 500.00 ni mayor de 1,000.00 dólares por cada día -o
19 fracción- de atraso en la publicación de la notificación dispuesta en el Artículo 5 de esta
20 ley, pagaderos al Departamento de Hacienda.

21 Artículo 10.-Protección del derecho a la huelga y a organizar piquetes

1 Ningún tribunal de justicia de Puerto Rico tendrá jurisdicción para expedir orden
2 alguna de entredicho o de injunction preliminar o permanente en un caso que envuelva
3 o que surja de una disputa obrera, salvo de estricta conformidad con las disposiciones
4 de la Ley 50 de 4 de agosto de 1947, según enmendada.

5 Artículo 11.- Se le añade un nuevo sub-inciso (24) a la Sección 3 inciso (h) de la Ley
6 15-1931, según enmendada, para que lea como sigue:

7 “Sección 3.- Facultades del Secretario

8 (a) ...

9 (b) ...

10 (c) ...

11 (d) ...

12 (e) ...

13 (f) ...

14 (g) ...

15 (h) El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, además de los poderes, facultades

16 y funciones antes mencionadas y aquéllas conferidas por otras leyes, tendrá las

17 siguientes, sin que ello constituya una limitación:

18 (1) ...

19 (2) ...

20 (3) ...

21 ...

1 (24). *Será deber del Secretario velar por el cumplimiento de todas las disposiciones de la*
2 *“Ley para proteger, apoyar y promover el ejercicio de los derechos constitucionales*
3 *garantizados por las secciones 17 y 18 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado*
4 *Libre Asociado de Puerto Rico,” proteger, apoyar y promover entre las trabajadoras y*
5 *trabajadores, entre las personas asalariadas, el ejercicio de los derechos constitucionales*
6 *garantizados por las secciones 17 y 18 de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto*
7 *Rico. El Secretario adoptará las medidas administrativas necesarias para hacer posible el*
8 *cumplimiento de esta Ley.*

9 ...”

10 Artículo 12.- Aplicabilidad

11 Esta ley aplicará exclusivamente a los establecimientos que no estén organizados
12 sindicalmente. No será de aplicación en aquellos lugares de trabajo en los que exista
13 una relación obrero patronal entre un representante exclusivo y un patrono.

14 Artículo 13.- Supremacía

15 Las disposiciones de esta Ley prevalecerán sobre cualquier otra disposición de ley,
16 reglamento o norma que no estuviere en armonía con ellas.

17 Artículo 14.- Cláusula de separabilidad

18 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,
19 disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley
20 fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal
21 efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto
22 de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra,

1 letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o
2 parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la
3 aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo,
4 subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título,
5 capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada
6 inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni
7 invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias
8 en que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta
9 Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación
10 de esta Ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide,
11 perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o, aunque se deje sin efecto,
12 invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancia. Esta
13 Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de
14 separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

15 Artículo 15.- Vigencia

16 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.