

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

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

3<sup>ra.</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### **P. del S. 807**

14 de marzo de 2022

Presentado por la señora *Santiago Negrón*

*Coautora la señora Hau*

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

#### **LEY**

Para declarar como política pública del Gobierno de Puerto Rico la prohibición del discrimen contra personas por tener tatuajes, perforaciones corporales (“*piercings*”) o cabello teñido de colores no naturales en el empleo público y privado; establecer la prohibición específica de discrimen en el empleo contra esta población; enmendar el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley 45-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”; enmendar el inciso (35) del Artículo 3 y la Sección 6.3 del Artículo 6 de la Ley 8-2017, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”; enmendar los Artículos 1, 1-A, 2 y 2A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; enmendar el Artículo 6 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”; enmendar el Artículo 2.042 del Libro II, Capítulo VI de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”; y ordenar a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos, corporaciones públicas, municipios de la Rama Ejecutiva, la Rama Legislativa y la Rama Judicial a atemperar sus reglamentos de personal para exponer claramente esta Política Pública y ordenar a los(as) patronos del sector privado incorporar reglamentación a tal fin.

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Son preceptos fundamentales de la Constitución de Puerto Rico que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos(as) los(as) seres humanos(as) somos iguales

ante la ley. Dichas salvaguardas son esenciales a la vida de todo(a) persona residente en Puerto Rico. Es por ello que la Constitución, así como diversas leyes en nuestro ordenamiento, prohíben el discrimen por razones cimentadas en la personalidad, circunstancias y naturaleza de las personas. En particular, nuestra sociedad cuenta con leyes que sancionan el discrimen por razón de raza, color, género, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas, orientación sexual, identidad de género y la condición de ser víctima o ser percibido como víctima de violencia doméstica.

No obstante, las personas con tatuajes, perforaciones corporales (“*piercings*”) o cabello teñido de colores no naturales, cuyo número va en aumento, carecen de protección legal específica en casos de discrimen laboral. Bajo el estado de derecho actual, esta comunidad se encuentra susceptible a enfrentarse a situaciones discriminatorias en el empleo, tales como suspensiones, denegatorias de oportunidades de empleo a base de su apariencia, despidos o actuaciones dirigidas a perjudicarles con respecto a los términos y condiciones de su empleo por tener tatuajes, “*piercings*” o cabello teñido de colores no tradicionales o naturales. Esta realidad inevitablemente incide en la tasa de empleo, aminorando las posibilidades de que estas personas se inserten en la fuerza laboral e impactando negativamente la economía de Puerto Rico.

Los tatuajes, perforaciones o cabello teñido son una forma en que las personas comúnmente manifiestan su personalidad. En la actualidad, estos se han convertido en una práctica popular a nivel global que continúa creciendo gradualmente y es adoptada por personas a través de todos los grupos sociales.

Estas modificaciones no son más que elementos añadidos, que en nada afecta su capacidad individual para realizar un trabajo de manera competente. Considerando que nuestra sociedad ha dado grandes avances en los pasados años con respecto al tema del discrimen en el empleo, no puede permitirse que la apariencia física de una persona, por sí sola, sea un factor determinante para negarle a una persona igual oportunidad de ser entrevistado(a) y evaluado(a) conforme a sus méritos y preparación, para la consecución de un empleo. De igual forma, debe protegerse la permanencia en el

empleo de aquellas personas que deciden hacerse un tatuaje o perforación corporal. Así pues, en tiempos en los que encontrar un trabajo no resulta ser una tarea fácil para las personas en Puerto Rico, esta Asamblea Legislativa entiende necesario establecer legislación específica en aras de asegurar que existan remedios legales dirigidos a proteger los derechos de esta población respecto al empleo.

En el 2018, la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de la Decimoctava Asamblea Legislativa realizó una Vista Pública en la que comparecieron favoreciendo una medida equivalente a la presente -por parte del gobierno- la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH), el Departamento de Justicia y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; así como las entidades privadas, Mi Estilo No Me Define, Inc., una corporación sin fines de lucro que agrupa y aboga contra el discrimen a personas con tatuajes, “piercings” o cabello teñido de colores; y el Frente Unido de Policías Organizados, Inc. (FUPO). Todas las ponencias reconocen la existencia de este discrimen por la mera apariencia y entienden que es necesario proteger los derechos de esta población.

Luego de radicado el Proyecto original, en conjunto con la organización Mi Estilo No Me Define, cuya misión es educar, orientar y concientizar sobre el discrimen laboral por apariencia física al llevar tatuajes y “*piercings*” expuestos o colores de cabello no tradicionales y representar a la población tatuada en actividades de otras organizaciones, se realizaron distintas actividades en apoyo al Proyecto de la Cámara 1603 y se recibieron testimonios, experiencias y vivencias de múltiples personas, que a su vez se unieron al reclamo por la aprobación de la medida.

En reconocimiento de la realidad del discrimen contra la comunidad de personas con tatuajes, perforaciones corporales (“*piercings*”) o cabello teñido, es la voluntad de esta Asamblea Legislativa, en cumplimiento con los preceptos constitucionales de igualdad ante la ley y dignidad del ser humano, prohibir el discrimen en el empleo por este motivo.

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

1           Sección 1. – Declaración de política pública

2           Se declara como política pública del Gobierno de Puerto Rico el repudio al  
3   discrimen de personas con tatuajes, perforaciones corporales o cabello teñido de  
4   colores no naturales en el empleo público y privado. Reafirmamos de esta manera  
5   que la dignidad del ser humano es inviolable.

6           Sección 2. – Prohibición

7           Se establece la prohibición especial de que en ninguna instancia un patrono  
8   podrá suspender, rehusarse a emplear, despedir o de cualquier otra forma perjudicar  
9   a una persona en su empleo exclusivamente por tener tatuajes, perforaciones  
10  corporales o cabello teñido de colores no naturales.

11          Sección 3.- Se enmienda el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley 45-1998, según  
12  enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público  
13  de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

14                                 “Artículo 3.- Definiciones

15                         Para fines de interpretación y aplicación de esta Ley, los siguientes  
16   términos tendrán el significado que a continuación se expresa, a menos  
17   que del contexto surja claramente otro significado:

18   (a)     ...

19    ...

20   (aa) Principio de mérito. Compromiso de gestión pública que asegura  
21   transacciones de personal donde todos los empleados de carrera deben ser

1 seleccionados, adiestrados, ascendidos y retenidos en su empleo en  
2 consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razón de raza,  
3 color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género,  
4 origen o condición social, incapacidad física, incapacidad mental,  
5 condición de veterano, *tener tatuajes, perforaciones corporales o cabello teñido*,  
6 ni por sus ideas o afiliación política o religiosa. La antigüedad será un  
7 factor en casos de igual capacidad e idoneidad.

8 (bb) ...

9 ...”

10 Sección 4.- Se enmienda el inciso (35) del Artículo 3 de la Ley Núm. 8-2017,  
11 conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos  
12 Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

13 “Artículo 3.- Definiciones

14 Las siguientes palabras y frases tendrán el significado que se  
15 expresa a continuación:

16 (1) ...

17 ...

18 (35) Principio de mérito - significa que todos los empleados  
19 públicos serán reclutados, seleccionados, adiestrados, ascendidos,  
20 trasladados, descendidos y retenidos en consideración a su capacidad y  
21 desempeño de las funciones inherentes al puesto y sin discrimen por  
22 razón de raza, color, nacimiento, sexo, edad, orientación sexual, identidad

1 de género, origen, condición social, *tener tatuajes, perforaciones corporales o*  
2 *cabello teñido*, ni por sus ideales políticos, religiosos, condición de veterano,  
3 por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica,  
4 agresión sexual, acecho, impedimento físico o mental.

5 (36) ...

6 ...”

7 Sección 5.- Se enmienda el primer párrafo de la Sección 6.3 del Artículo 6 de la  
8 Ley 8-2017, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los  
9 Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

10 “Artículo 6.- Administración de los Recursos Humanos del Servicio  
11 Público

12 ...

13 Sección 6.1.- Áreas Esenciales al Principio de Mérito

14 ...

15 Sección 6.2.- Disposiciones sobre Clasificación de Puesto

16 ...

17 Sección 6.3.- Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección

18 Al momento de reclutar personal, el Gobierno como  
19 Empleador Único ofrecerá la oportunidad de competir en sus  
20 procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada,  
21 en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales  
22 y laborales, conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas,

1           ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo,  
 2           nacimiento, edad, origen o condición social, *tener tatuajes,*  
 3           *perforaciones corporales o cabello teñido,* por ideas políticas o  
 4           religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia  
 5           doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano, ni por  
 6           impedimento físico o mental. No obstante, mientras exista una  
 7           situación de crisis fiscal en el Gobierno de Puerto Rico, el  
 8           reclutamiento interno deberá ser fomentado para llenar las plazas  
 9           vacantes. De no existir dentro del Gobierno el recurso humano que  
 10          pueda llevar a cabo las funciones, se procederá al reclutamiento  
 11          externo.

12                                   1.        Condiciones Generales ...

13                                   ...”

14          Sección 6.- Se enmienda el Artículo 2.048 de la Ley Núm. 107-2020, según  
 15          enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, para que se lea  
 16          como sigue:

17                                   “Artículo 2.048.- Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección

18                                   Todo municipio deberá ofrecer la oportunidad de ocupar puestos  
 19          de carrera o transitorios a cualquier persona cualificada que interese  
 20          participar en las funciones públicas del municipio. Esta participación se  
 21          establecerá en atención al mérito del candidato, sin discrimen por razón  
 22          de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de

1 género, origen o condición social, *tener tatuajes, perforaciones corporales o*  
2 *cabello teñido*, ni por ideas políticas o religiosas.

3 (a) Condiciones Generales para ingreso ...

4 ...”

5 Sección 7.- Se enmienda el inciso 203 del Artículo 8.001 de la Ley 107-2020,  
6 según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, para que se  
7 lea como sigue:

8 “Artículo 8.001. – Definiciones

9 Los términos utilizados en este Código tendrán los significados que  
10 a continuación se expresa, excepto donde el contexto claramente indique  
11 otra definición; los términos en singular incluyen el plural y en la acepción  
12 masculina se incluye la femenina:

13 1. ...

14 ...

15 203. Se refiere al concepto de que todos los empleados  
16 públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en  
17 todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin  
18 discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad,  
19 origen o condición social, *tener tatuajes, perforaciones corporales o*  
20 *cabello teñido*, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de  
21 veterano, ni por impedimento físico o mental, orientación sexual,



1            identidad de género, o por ser víctima de violencia doméstica,  
2            agresión sexual o acecho.

3            204. ...

4            ...”

5            Sección 8. – Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de  
6 1959, según enmendada, para que se lea como sigue:

7            “Artículo 1.- Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo,  
8            orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional,  
9            condición social, *tener tatuajes, perforaciones corporales o cabello teñido*,  
10            afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser  
11            percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho,  
12            por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas  
13            de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano.

14            Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un  
15            empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación,  
16            términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de  
17            emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique  
18            sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de  
19            oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón  
20            de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación  
21            sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social,  
22            *tener tatuajes, perforaciones corporales o cabello teñido*, afiliación política, o

1 ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima  
2 de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, ex-  
3 militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados  
4 Unidos o por ostentar la condición de veterano del empleado o solicitante  
5 de empleo:

6 (a) ...

7 ...”

8 Sección 9.- Se enmienda el Artículo 1-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de  
9 1959, según enmendada, para que se lea como sigue:

10 “Artículo 1-A.- Discrimen por razón de edad, raza, color, religión,  
11 sexo, origen social o nacional o condición social, *tener tatuajes, perforaciones*  
12 *corporales o cabello teñido*, afiliación política, o ideas políticas o religiosas,  
13 por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica,  
14 agresión sexual o acecho, por ser militar, ex militar, servir o haber servido  
15 en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición  
16 de veterano – Publicación; anuncios

17 Será ilegal de parte de cualquier patrono u organización publicar o  
18 circular o permitir que se publiquen o circulen anuncios, avisos, o  
19 cualquier otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo,  
20 directa o indirectamente, a todas las personas por igual, por razón de raza,  
21 color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen  
22 social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o

1 religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia  
2 doméstica, agresión sexual o acecho, o sin justa causa, por razón de edad,  
3 por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas  
4 de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, o sin justa  
5 causa, o estableciendo limitaciones que excluyan a cualquier persona por  
6 razón de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de  
7 género, origen social o nacional, condición social, *tener tatuajes,*  
8 *perforaciones corporales o cabello teñido,* afiliación política, ideas políticas o  
9 religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia  
10 doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, ex-militar, servir o  
11 haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por  
12 ostentar la condición de veterano, o sin justa causa, por razón de edad.  
13 Todo patrono u organización obrera que infrinja cualquiera de las  
14 disposiciones de este Artículo, incurrirá en un delito menos grave  
15 (misdemeanor) y convicto que fuere, será castigado con multa de hasta  
16 cinco mil dólares (\$5,000) o cárcel por un término no mayor de noventa  
17 (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

18 ...”

19 Sección 10.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de  
20 1959, según enmendada, para que se lea como sigue:

21 “Artículo 2. - Discrimen por organización obrera.

1            Toda organización obrera que limite, divida o clasifique su  
2            matrícula en tal forma que prive o tienda a privar a cualquiera que aspire  
3            o tenga derecho a ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de  
4            empleo por razón de edad, raza, color, religión, sexo, matrimonio,  
5            orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, *tener*  
6            *tatuajes, perforaciones corporales o cabello teñido*, afiliación política, credo  
7            político, condición social o por ser víctima o ser percibida como víctima de  
8            violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, ex-militar,  
9            servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o  
10           por ostentar la condición de veterano:

11            ...”

12           Sección 11.- Se enmienda el Artículo 2-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de  
13           1959, según enmendada, para que se lea como sigue:

14            “Artículo 2-A. - Aprendizaje, entrenamiento o reentrenamiento

15            Todo patrono u organización obrera o comité conjunto obrero-  
16            patronal que controle programas de aprendizaje, de entrenamiento o  
17            reentrenamiento, incluyendo programas de entrenamiento en el trabajo,  
18            que discrimine contra una persona por razón de su raza, color, sexo,  
19            matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen o condición  
20            social, *tener tatuajes, perforaciones corporales o cabello teñido*, afiliación  
21            política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como  
22            víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o sin justa causa

1 por edad avanzada o por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en  
2 las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de  
3 veterano para ser admitido a, o empleado en, cualquier programa de  
4 aprendizaje u otro entrenamiento,

5 (a) Incurrirá en responsabilidad civil:

6 ...”

7 Sección 12.- Se enmienda el Artículo 6 Ley Núm. 8-2017, según enmendada,  
8 para que lea como sigue:

9 “Artículo 6.- Administración de los Recursos Humanos del Servicio  
10 Público.

11 La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos  
12 Humanos del Gobierno de Puerto Rico se asegurará que todas aquellas  
13 agencias e instrumentalidades bajo el Gobierno Central ofrezcan a los  
14 empleados la oportunidad de competir en los procesos de reclutamiento y  
15 selección a toda persona cualificada, en atención a aspectos tales como:  
16 logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad,  
17 habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de  
18 raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de  
19 género, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, por ser  
20 víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual,  
21 acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental,  
22 *apariencia personal, tatuajes, perforaciones o cabello teñido.*”

1 Sección 13.- Se enmienda el Artículo 2.042 del Libro II, Capítulo VI de la Ley  
2 Núm. 107-2020, según enmendada, para que lea como sigue:

3 “Artículo 2.042.- Sistema de Recursos Humanos Municipal

4 Cada municipio establecerá un sistema autónomo para la  
5 administración de los recursos humanos municipales.

6 Dicho sistema se regirá por el principio de mérito, de modo que  
7 promueva un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de  
8 equidad, justicia, eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de  
9 raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de  
10 género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas, ni por  
11 ser víctima de violencia doméstica, ni por ser víctima de agresión sexual o  
12 acecho, ni por ser veterano(a) de las Fuerzas Armadas, ni tampoco por  
13 impedimento físico o mental, *apariencia personal, tatuajes, perforaciones o*  
14 *cabello teñido*. Este sistema deberá ser cónsono con las guías que prepare la  
15 Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos  
16 del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) en virtud de la Ley 8-2017, según  
17 enmendada, conocida como “Ley para la Administración y  
18 Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”.

19 Los municipios adoptarán un reglamento uniforme de  
20 Administración de Recursos Humanos que contengan un Plan de  
21 Clasificación de Puestos y de Retribución Uniforme debidamente  
22 actualizado para los servicios de carrera y de confianza; un sistema de

1 reclutamiento, selección y reglamentación sobre adiestramiento,  
2 evaluación de empleados y funcionarios y sobre el área de retención y  
3 cesantías.

4 La OATRH proveerá el asesoramiento y la ayuda técnica necesaria  
5 para establecer el sistema de Recursos Humanos para cada municipio,  
6 considerando su tamaño, la complejidad de su organización y las  
7 circunstancias y necesidades del mismo, en armonía con las disposiciones  
8 de este Código. Esta oficina mantendrá unas Guías de Clasificación de  
9 Puestos y Retribución Uniforme para la Administración Municipal, que  
10 serán utilizadas por los municipios como guía uniforme para cumplir con  
11 las disposiciones de este Código, en todo lo concerniente a la preparación  
12 y aprobación de un plan de clasificación de puestos y retribución.

13 Los municipios podrán contratar los servicios de consultores  
14 privados especializados en la administración de personal, cuando sus  
15 necesidades lo requieran y sus recursos fiscales lo permitan. El contrato de  
16 servicio de consultaría contendrá, entre otras cosas, una disposición  
17 contemplando la responsabilidad civil del consultor. Podrán, además,  
18 utilizar los servicios de la OATRH mediante acuerdo con esta. Si el  
19 servicio a contratarse responde a la preparación de Planes de Clasificación  
20 y Retribución o a reglamentos para la administración de recursos  
21 humanos, el contratista deberá estar autorizado para brindar tales  
22 servicios, conforme a la facultad delegada a la OATRH.”

1 Sección 14.- Instancias en las que el(la) patrono podrá establecer normas  
2 razonables sobre el uso de perforaciones, tatuajes y/o cabello teñido

3 Dependiendo de la naturaleza del trabajo que ha de realizar el empleado(a),  
4 el(la) patrono podrá establecer normas razonables sobre el uso de perforaciones,  
5 tatuajes y/o cabello teñido de colores no naturales cuando:

- 6 1. El uso de dicha perforación, tatuaje y/o cabello teñido de colores no  
7 naturales vaya en detrimento de la salud del empleado(a) y/o de su  
8 entorno laboral, así como de los(as) personas que reciban servicios en el  
9 lugar donde desempeña su función;
- 10 2. Cuando la naturaleza del empleo lo requiera, según ordenado por el  
11 Departamento de Salud o el Estado, a través de legislación o  
12 reglamentación;
- 13 3. Las reglas/reglamentación de la industria y/o compañía o espacio laboral  
14 tienen que ser claras, consistentes y razonables en relación al uso de  
15 perforaciones, tatuajes y/o cabello teñido de colores no naturales;
- 16 4. Que las reglas sobre el uso de perforaciones, tatuajes y/o cabello teñido de  
17 colores no naturales, sean aplicables a todos(as) los(as) empleados(as) por  
18 igual;
- 19 5. Las reglas sobre el uso de perforaciones, tatuajes y/o cabello teñido de  
20 colores no naturales, tendrán que ser comunicadas de forma efectiva y  
21 oportuna a los(as) empleados(as) y/o aspirantes al empleo.



1           Sección 15.- Se ordena a todas las agencias, instrumentalidades,  
2 departamentos, corporaciones públicas, municipios de la Rama Ejecutiva, así como la  
3 Rama Legislativa y la Rama Judicial, a atemperar sus reglamentos de personal para  
4 exponer claramente la política pública establecida en esta Ley. De igual manera,  
5 todo patrono deberá adoptar o modificar su reglamentación en cumplimiento con los  
6 preceptos de esta Ley.

7           Sección 16.- Cláusula de separabilidad

8           Si cualquier cláusula, párrafo, oración, artículo, inciso o parte de esta Ley  
9 fuere declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia dictada a tal  
10 efecto no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de  
11 dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, oración, artículo, inciso o  
12 parte que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

13           Sección 17.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su  
14 aprobación.