



GOBERNADOR DE PUERTO RICO

Pedro R. Pierluisi

RECIBIDO MAR 8 '22 PM 5:02

TRAMITES Y RECORDS SENADO PR

7 de marzo de 2022

Hon. José Luis Dalmau Santiago
Presidente
Senado de Puerto Rico

Re: Proyecto del Senado 286

Estimado señor Presidente Dalmau Santiago:

La Asamblea Legislativa de Puerto Rico aprobó recientemente el **Proyecto del Senado 286** (en adelante P. del S. 286), cuyo título lee:

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 2.042 y 2.048 y el inciso 203 del Artículo 8.001 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal 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,



GOBERNADOR DE PUERTO RICO

Pedro R. Pierluisi

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.

Este proyecto en principio, tiene una muy loable intención. Tener un Puerto Rico libre de discrimen y con trato justo a todas las personas es la aspiración que todos deberíamos tener para nuestra sociedad.

Sin embargo, de nuestro análisis de la versión que me ha sido enviada para el análisis final, he decidido impartir un veto expreso principalmente porque, aunque la medida persigue un fin meritorio, el error al enmendarse en dos ocasiones y de manera distinta el Artículo 2.042 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico", impide que se firme el proyecto de ley. Este error no tiene solución en el punto procesal en que estamos y por lo tanto, debería ser corregido en una nueva pieza legislativa.

Además de lo antes indicado, este proyecto contiene impedimentos legales que nos impiden firmarlo. Según aprobado, el P. del S. 286 no cumple con las disposiciones de la Ley 53-2021. Debido a que no se ha certificado su impacto de conformidad con lo dispuesto en dicho estatuto.

En vista de lo anteriormente expresado, he impartido un veto expreso al P. del S. 286.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Pierluisi".

(P. del S. 286)

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 2.042 y 2.048 y el inciso 203 del Artículo 8.001 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal 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, prohíbe 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:

Artículo 1. - Declaración de política pública

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

Artículo 2. - Prohibición

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

Artículo 3.- Se enmienda 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", para que se lea como sigue:

"Artículo 3.- Definiciones

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

(a) ...

...

(aa) Principio de mérito. Compromiso de gestión pública que asegura transacciones de personal donde todos los empleados de carrera deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos y retenidos en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, incapacidad física, incapacidad mental, condición de veterano, tener tatuajes, perforaciones corporales ("*piercings*") o cabello teñido, ni por sus ideas o afiliación política o religiosa. La antigüedad será un factor en casos de igual capacidad e idoneidad.

(bb) ...

..."

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

“Artículo 3.- Definiciones

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

(1) ...

...

(35) Principio de mérito - significa que todos los empleados públicos serán reclutados, seleccionados, adiestrados, ascendidos, trasladados, descendidos y retenidos en consideración a su capacidad y desempeño de las funciones inherentes al puesto y sin discrimen por razón de raza, color, nacimiento, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, condición social, tener tatuajes, perforaciones corporales (“*piercings*”) o cabello teñido, ni por sus ideales políticos, religiosos, condición de veterano, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, impedimento físico o mental.

(36) ...

...”

Artículo 5.- Se enmienda el primer párrafo de 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”, para que se lea como sigue:

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

...

Sección 6.1.- Áreas Esenciales al Principio de Mérito

...

Sección 6.2.- Disposiciones sobre Clasificación de Puesto

...

Sección 6.3.- Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección

Al momento de reclutar personal, el Gobierno como Empleador Único ofrecerá la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, tener tatuajes, perforaciones corporales (“*piercings*”) o cabello teñido, por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental. No obstante, mientras exista una situación de crisis fiscal en el Gobierno de Puerto Rico, el reclutamiento interno deberá ser fomentado para llenar las plazas vacantes. De no

existir dentro del Gobierno el recurso humano que pueda llevar a cabo las funciones, se procederá al reclutamiento externo.

1. Condiciones Generales ...

...”

Artículo 6.- Se enmienda el Artículo 2.042 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

“Artículo 2.042. – Sistema de Recursos Humanos Municipal

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

Dicho sistema se regirá por el principio de mérito, de modo que promueva un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de equidad, justicia, eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, tener tatuajes, perforaciones corporales (“*piercings*”) o cabello teñido, ni por ideas políticas o religiosas o por ser víctima de violencia doméstica, ni por ser víctima de agresión sexual o acecho, ni por ser veterano(a) de las Fuerzas Armadas, ni tampoco por impedimento físico o mental. Este sistema deberá ser cónsono con las guías que prepare la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) en virtud 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.

...”

Artículo 7.- Se enmienda el Artículo 2.048 de la Ley Núm. 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

“Artículo 2.048.- Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección

Todo municipio deberá ofrecer la oportunidad de ocupar puestos de carrera o transitorios a cualquier persona cualificada que interese participar en las funciones públicas del municipio. Esta participación se establecerá en atención al mérito del candidato, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, tener tatuajes, perforaciones corporales (“*piercings*”) o cabello teñido, ni por ideas políticas o religiosas.

(a) Condiciones Generales para ingreso ...

...”

Artículo 8.- Se enmienda el inciso 203 del Artículo 8.001 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

“Artículo 8.001. – Definiciones

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

1. ...

...

203. Principio de Mérito: Se refiere al concepto de que todos los empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, tener tatuajes, perforaciones corporales (“*piercings*”) o cabello teñido, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

204 ...

...”

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

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

Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, tener tatuajes, “*piercings*” o cabello teñido, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano del empleado o solicitante de empleo:

(a) ...
 ...”

Artículo 10.- Se enmienda el Artículo 1-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Artículo 1-A.- Publicación; anuncios

Será ilegal de parte de cualquier patrono u organización publicar o circular o permitir que se publiquen o circulen anuncios, avisos, o cualquier otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas las personas por igual, por razón de raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o sin justa causa, por razón de edad, por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, o sin justa causa, o estableciendo limitaciones que excluyan a cualquier persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, tener tatuajes, perforaciones corporales (“*piercings*”) o cabello teñido, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, o sin justa causa, por razón de edad. Todo patrono u organización obrera que infrinja cualquiera de las disposiciones de este Artículo, incurrirá en un delito menos grave (*misdemeanor*) y convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000) o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

...”

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

“Artículo 2. - Discrimen por organización obrera

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

...”

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

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

Todo patrono u organización obrera o comité conjunto obrero-patronal que controle programas de aprendizaje, de entrenamiento o reentrenamiento, incluyendo programas de entrenamiento en el trabajo, que discrimine contra una persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, tener tatuajes, perforaciones corporales (“*piercings*”) o cabello teñido, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o sin justa causa por edad avanzada o por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano para ser admitido a, o empleado en, cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento,

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

...”

Artículo 13.- Se enmienda el Artículo 6 Ley Núm. 8-2017, según enmendada, para que lea como sigue:

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

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

Artículo 14.- Se enmienda el Artículo 2.042 del Libro II, Capítulo VI de la Ley Núm. 107-2020, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2.042.- Sistema de Recursos Humanos Municipal

Cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración de los recursos humanos municipales. Dicho sistema se regirá por el principio de mérito, de modo que promueva un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de equidad, justicia, eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de

género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas, ni por ser víctima de violencia doméstica, ni por ser víctima de agresión sexual o acecho, ni por ser veterano(a) de las Fuerzas Armadas, ni tampoco por impedimento físico o mental, apariencia personal, tatuajes, perforaciones o cabello teñido. Este sistema deberá ser cónsono con las guías que prepare la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) en virtud 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”. Los municipios adoptarán un reglamento uniforme de Administración de Recursos Humanos que contengan un Plan de Clasificación de Puestos y de Retribución Uniforme debidamente actualizado para los servicios de carrera y de confianza; un sistema de reclutamiento, selección y reglamentación sobre adiestramiento, evaluación de empleados y funcionarios y sobre el área de retención y cesantías. La OATRH proveerá el asesoramiento y la ayuda técnica necesaria para establecer el sistema de Recursos Humanos para cada municipio, considerando su tamaño, la complejidad de su organización y las circunstancias y necesidades del mismo, en armonía con las disposiciones de este Código. Esta oficina mantendrá unas Guías de Clasificación de Puestos y Retribución Uniforme para la Administración Municipal, que serán utilizadas por los municipios como guía uniforme para cumplir con las disposiciones de este Código, en todo lo concerniente a la preparación y aprobación de un plan de clasificación de puestos y retribución. Los municipios podrán contratar los servicios de consultores privados especializados en la administración de personal, cuando sus necesidades lo requieran y sus recursos fiscales lo permitan. El contrato de servicio de consultaría contendrá, entre otras cosas, una disposición contemplando la responsabilidad civil del consultor. Podrán, además, utilizar los servicios de la OATRH mediante acuerdo con esta. Si el servicio a contratarse responde a la preparación de Planes de Clasificación y Retribución o a reglamentos para la administración de recursos humanos, el contratista deberá estar autorizado para brindar tales servicios, conforme a la facultad delegada a la OATRH.”

Artículo 15.- Instancias en las que el(la) patrono podrá establecer normas razonables sobre el uso de perforaciones, tatuajes y/o cabello teñido

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

1. El uso de dicha perforación, tatuaje y/o cabello teñido de colores no naturales vaya en detrimento de la salud del empleado(a) y/o de su entorno laboral, así como de los(as) personas que reciban servicios en el lugar donde desempeña su función;

2. Cuando la naturaleza del empleo lo requiera, según ordenado por el Departamento de Salud o el Estado, a través de legislación o reglamentación;
3. Las reglas/reglamentación de la industria y/o compañía o espacio laboral tienen que ser claras, consistentes y razonables en relación al uso de perforaciones, tatuajes y/o cabello teñido de colores no naturales;
4. Que las reglas sobre el uso de perforaciones, tatuajes y/o cabello teñido de colores no naturales, sean aplicables a todos(as) los(as) empleados(as) por igual;
5. Las reglas sobre el uso de perforaciones, tatuajes y/o cabello teñido de colores no naturales, tendrán que ser comunicadas de forma efectiva y oportuna a los(as) empleados(as) y/o aspirantes al empleo.

Artículo 16.- Se ordena a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos, corporaciones públicas, municipios de la Rama Ejecutiva, así como la Rama Legislativa y la Rama Judicial, a atemperar sus reglamentos de personal para exponer claramente la política pública establecida en esta Ley. De igual manera, todo patrono deberá adoptar o modificar su reglamentación en cumplimiento con los preceptos de esta Ley.

Artículo 17.- Cláusula de separabilidad

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

Artículo 18.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.