



GOBERNADOR DE PUERTO RICO

Pedro R. Pierluisi

19 de enero de 2024

Hon. José Luis Dalmau Santiago  
Presidente  
Senado de Puerto Rico

Re: Proyecto de la Cámara 1270

Estimado señor Presidente:

TRAMITES Y RECORDS SENADO PR  
RECIBIDO ENE19'24PM2:27

La Asamblea Legislativa de Puerto Rico aprobó recientemente el Proyecto de la Cámara 1270 (en adelante P. de la C. 1270), cuyo título lee:

Para crear la "Ley para la Prohibición del Discrimen en el Empleo a Personas con Tatuajes, Perforaciones Corporales o Cabello Teñido de Colores ales y declarar como política pública la prohibición del discrimen contra personas por tener tatuajes, perforaciones corporales ("piercings") o cabello teñido 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 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 los Artículos 1, 1-A, 2 y 2A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como "Ley contra el Discrimen en el Empleo"; 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"; para incorporar la referida prohibición y ordenar a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos, corporaciones públicas, municipios, la Rama Ejecutiva, la Rama Legislativa y la Rama Judicial



GOBERNADOR DE PUERTO RICO

Pedro R. Pierluisi

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.

Coincido en que no existe relación alguna entre la eficiencia y la capacidad de una persona para llevar a cabo las funciones de determinado puesto vis-a-vis sus tatuajes, sus perforaciones corporales o su cabello teñido, porque la apariencia de una persona no necesariamente tiene que ver con su capacidad para ejercer destrezas o funciones laborales.

Sin embargo, el Proyecto incluye tanto al sector público como al sector privado entre aquellos a quien le sería de aplicación, por lo que esta pieza legislativa extiende injustificadamente al sector público la aplicación de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como "Ley contra el discrimen en el empleo". Además, contiene lenguaje ambiguo respecto a las facultades de los patronos en cuanto al manejo del personal con tatuajes, perforaciones corporales y cabellos teñidos; no incluye excepciones que son necesarias para el respeto adecuado a un derecho de esta naturaleza; y se fundamenta en premisas que no están respaldadas por los hechos y las estadísticas de Puerto Rico.

Reitero además, los planteamientos que hice ante esta Asamblea Legislativa con respecto al veto impartido al Proyecto del Senado 286, versión idéntica a esta pieza legislativa, los cuales tampoco fueron atendidos.

Por todos los fundamentos antes señalados me resulta forzoso impartir un veto expreso al P de la C. 1270.

Atentamente,

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

(P. de la C. 1270)

## LEY

Para crear la “Ley para la Prohibición del Discrimen en el Empleo a Personas con Tatuajes, Perforaciones Corporales o Cabello Teñido de Colores ales y declarar como política pública la prohibición del discrimen contra personas por tener tatuajes, perforaciones corporales (“piercings”) o cabello teñido 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 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 los Artículos 1, 1-A, 2 y 2A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “Ley contra el Discrimen en el Empleo”; 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”; para incorporar la referida prohibición y ordenar a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos, corporaciones públicas, municipios, 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 del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos(as) los(as) seres humanos(as) son iguales ante la ley. Dichas salvaguardas son esenciales a la vida de toda persona residente en Puerto Rico. Es por ello que la Constitución, así como diversas leyes, prohíben el discrimen por razones cimentadas en la personalidad, circunstancias y naturaleza de las personas. En particular, la 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, 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. 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 estéticos añadidos, que en nada afecta su capacidad para realizar un trabajo de manera competente. Considerando que la sociedad ha dado grandes avances en los pasados años con respecto a la erradicación 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, 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. 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 el cabello teñido 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, erradicar todo tipo de discrimen en el empleo por este motivo.

*DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:*

Sección 1. – Título:

Esta Ley se le conocerá como “Ley Contra el Discrimen en el Empleo a Personas con Tatuajes, Perforaciones Corporales o Cabello Teñido.”

Sección 2. – Declaración de política pública

Se declara como política pública en Puerto Rico el repudio al discrimen de personas con tatuajes, perforaciones corporales o cabello teñido en el empleo público y privado. De esta manera se reafirma que la dignidad del ser humano es inviolable.

Sección 3. –Prohibición

Se establece la prohibición especial de que en ninguna instancia un patrono podrá suspender, rehusarse a emplear, despedir, afectar negativamente en las evaluaciones de desempeño o de cualquier otra forma perjudicar a una persona en su empleo exclusivamente por tener tatuajes, perforaciones corporales o cabello teñido.

Sección 4.– 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 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(as) empleados(as) de carrera deben ser seleccionados(as), adiestrados(as), ascendidos(as) y retenidos(as) 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(a), por tener tatuajes, perforaciones corporales o cabello teñido, ni por sus ideas o afiliación política o religiosa por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual y acecho. La antigüedad será un factor en casos de igual capacidad e idoneidad.

(bb) ...

...”

Sección 5.- Se enmienda el inciso (35) del Artículo 3 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 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(as) empleados(as) públicos(as) serán reclutados(as), seleccionados(as), adiestrados(as), ascendidos(as), trasladados(as), descendidos(as) y retenidos(as) 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, por tener tatuajes, perforaciones corporales o cabello teñido, ni por sus ideales políticos, religiosos, condición de veterano(a), por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, impedimento físico o mental.

(36) ...

...”

Sección 6.- 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 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, por tener tatuajes, perforaciones corporales o cabello teñido, por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano(a), ni por impedimento físico o mental. No obstante, mientras exista una situación de crisis fiscal en 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 ...

...”

“Sección 7. - Se enmienda el Artículo 2.042 de la Ley 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 funcionamiento 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, por tener 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 en virtud de la Ley 8-2017, según enmendada.

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(as) y funcionarios(as) y sobre el área de retención y cesantías.

La Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico 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 consultoría contendrá, entre otras cosas, una disposición contemplando la responsabilidad civil del consultor. Podrán, además, utilizar los servicios de la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico 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(la) contratista deberá estar autorizado(a) para brindar tales servicios, conforme a la facultad delegada a la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”.

Sección 8.-Se enmienda el Artículo 2.048 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, para que 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 o la candidata, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, por tener tatuajes, perforaciones corporales o cabello teñido, ni por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano(a), ni por impedimento físico o mental.

(a) Condiciones Generales para ingreso ...

...”

Sección 9.-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 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. Se refiere al concepto de que todos los(as) empleados(as) públicos(as) serán seleccionados(as), ascendidos(as), retenidos(as) y tratados(as) 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, por tener tatuajes, perforaciones corporales o cabello teñido, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano(a), ni por impedimento físico o mental, orientación sexual, identidad de género, o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

204. ...

...”

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

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

Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un(a) empleado(a) 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(as) en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su estatus de empleado, por razón de edad, según esta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, por tener tatuajes, perforaciones corporales 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 acoso, o por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano(a) del (de la) empleado(a) o solicitante de empleo:

(a) ...

...”

Sección 11.-Se enmienda el Artículo 1-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 1-A.- Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social, por tener tatuajes, perforaciones corporales o cabello teñido, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano(a) —  
Publicación; anuncios

Será ilegal de parte de cualquier patrono, público o privado, 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, por tener tatuajes, perforaciones corporales 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 razón de edad, por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano(a), 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, por tener tatuajes, perforaciones corporales 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, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano(a), 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 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.

...”

Sección 12.-Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que 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, por tener tatuajes, perforaciones corporales o cabello teñido, afiliación política, credo político, condición social o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano(a):

...”

Sección 13.-Se enmienda el Artículo 2-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que 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, por tener tatuajes, perforaciones corporales 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(a) para ser admitido(a), o empleado(a) en, cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento,

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

...”

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

1. El uso de dicha perforación, tatuaje y cabello teñido vaya en detrimento de la salud del empleado(a) y 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 Gobierno, a través de legislación o reglamentación;
3. Las reglas/reglamentación de la industria, compañía y/o espacio laboral tienen que ser claras, consistentes y razonables en relación al uso de perforaciones, tatuajes y cabello teñido;
4. Que las reglas sobre el uso de perforaciones, tatuajes y cabello teñido, sean aplicables a todos(as) los(as) empleados(as) por igual;

5. Las reglas sobre el uso de perforaciones, tatuajes y cabello teñido, tendrán que ser comunicadas de forma efectiva y oportuna a los(as) empleados(as) y a los(las) aspirantes al empleo.

Sección 15. -Las agencias, instrumentalidades, departamentos, corporaciones públicas, municipios, 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.

#### Sección 16.-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.

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