

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 306

2 DE ENERO DE 2017

Presentado por el representante *Meléndez Ortiz*

Referido a la Comisión de Asuntos Laborales

LEY

Para crear la “Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”; establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral local; definir su ámbito de aplicación, procedimientos, prohibiciones y sanciones; facultar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, a adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En nuestro ordenamiento jurídico los trabajadores cuentan con toda una serie de protecciones de índole constitucional y estatutaria que ubican a Puerto Rico como una jurisdicción de primer orden respecto al ámbito laboral. De hecho, la propia Constitución de Puerto Rico establece en su Artículo II, Sección 16, que toda persona tiene derecho a escoger libremente su ocupación, a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a recibir un salario mínimo razonable, a recibir protección contra riesgos a su salud o integridad personal, entre otras protecciones. Asimismo, en nuestro ordenamiento no se favorece el discrimen en el ámbito laboral.

Al respecto, la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos recibe las querellas correspondientes relacionadas al discrimen en el empleo por razón de edad, raza, color, sexo, origen o condición social, origen nacional, ideas políticas o religiosas, matrimonio e impedimentos al amparo de las siguientes

disposiciones legales: Ley Núm. 3 de 12 de marzo de 1942, según enmendada; Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985; Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada; Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada; y la Ley 427-2000, según enmendada; y la Ley 271-2006, según enmendada. Asimismo, la Unidad Antidiscrimen, como agencia delegada de la "Equal Employment Opportunity Commission", recibe reclamaciones presentadas al amparo del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, el "Equal Pay Act" de 1963, el "American with Disabilities Act" (ADA) de 1990 y la Ley Federal sobre Discrimen en el Empleo por Edad Avanzada de 1967 (ADEA). Tales disposiciones prohíben el discrimen en el empleo en todas las fases de empleo - reclutamiento, ascensos, sueldos, salarios, compensación, categorías, cesantías, reempleos, represalias, términos y condiciones de empleo y condiciones de empleo y otros beneficios marginales - mas no contemplan de manera expresa una de peores situaciones que un empleado puede enfrentar en el ámbito profesional: el acoso laboral o "mobbing" como se le conoce en el idioma inglés. Particularmente, cuando el acoso laboral en el empleo no está vinculado a actos discriminatorios o de represalias por unas de las causas de acción señaladas.

Con la aprobación de esta legislación, esta Administración reafirma que la dignidad del ser humano es inviolable.

El acoso laboral consiste en aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos. Conforme han establecido expertos en el tema, el acoso laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o pocos individuos, principalmente contra un único individuo quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo. Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social para la persona afectada. Sobre el particular, es importante resaltar que esta conducta no responde, necesariamente, a patrones de jerarquía, puesto que aparece entre personas de igual rango e incluso en sujetos de inferior condición profesional. La Asociación de Psicología de Puerto Rico expresó que esta conducta tiene nefastas consecuencias psicológicas en las víctimas, tales como: estrés post-traumático, susceptibilidad al estrés, depresión, ataques de pánico, hipervigilancia, "breakdown" o crisis nerviosa, suicidio, síndrome de fatiga crónica, cambios en la personalidad de la víctima, deterioro en las relaciones de pareja. Se hace necesario considerar además, los daños que se reflejan a nivel familiar, social, profesional y económico de la víctima.

La presente medida legislativa es el resultado del reconocimiento del grave

problema que muchos psicólogos laborales e investigadores del tema han identificado como la epidemia del Siglo XXI en el contexto laboral. De acuerdo a la investigación realizada por el hoy fallecido profesor Heinz Leymann, considerado como el primer investigador y pionero en la divulgación del acoso laboral o “mobbing” en Europa, para la década de los ochenta, un 3.5% de los trabajadores experimentaban. Según ha planteado Iñaki Piñuel y Zabela, experto en recursos humanos y uno de los primeros especialistas en la investigación y divulgación del acoso en el contexto laboral, esta cifra ha ido aumentando considerablemente durante las últimas décadas. De hecho, el acoso laboral en el empleo constituye un problema que tiene graves consecuencias en la salud física y/o emocional de los trabajadores, así como en su productividad. Conforme a una encuesta realizada en la Unión Europea, cerca de un 8% de los trabajadores encuestados que representaban un total de 12 millones, se identificaron como víctimas de acoso laboral en sus lugares de empleo. A nivel de los Estados Unidos la situación es similar. Por esa razón, varios estados, entre los que se encuentra Massachusetts y Oregón, han presentado medidas similares dirigidas a legislar en contra del acoso en el contexto laboral. Véase, H. Bill 2310 (Massachusetts); H. Bill 2410 y H. Bill 2639 (Oregón, 2005). A nivel internacional, existe legislación contra el acoso laboral en países como Suecia, Países Bajos, Francia, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Colombia y Cuba.

Si bien es cierto que en Puerto Rico la ausencia de legislación específica que regule la nefasta práctica del acoso en el contexto laboral no impide que los patronos puedan incurrir en responsabilidad civil por conducta torticera bajo el Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico, entendemos necesario y pertinente disponer de legislación que atienda las particularidades y complejidades de esta modalidad. En ese sentido es importante distinguir la figura del despido constructivo contemplada en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, con lo relacionado al acoso laboral aquí establecido. Ciertamente, el acoso laboral podría considerarse como un elemento que ayude a la configuración del despido constructivo, mas la presente medida no contempla la renuncia del empleado como un elemento único a ser considerado al momento de evaluar una posible causa de acción basada en el acoso laboral aquí definido. En ese sentido, mientras que el despido constructivo requiere una acción afirmativa de renuncia por parte del empleado, una potencial causa de acción por acoso laboral, no lo requiere. Por último, resulta importante aclarar que no toda conducta que cumpla con ciertas características de las definidas en esta ley cumple con la categoría de acoso laboral, sino que es aquella conducta malintencionada, no deseada, que genere una atmósfera hostil, intimidatoria, humillante u ofensiva para el empleado que impida su sana estadía en el trabajo; y que sea originada por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo o que contenga expresiones claramente difamatorias o lesivas que atenta contra la dignidad de su persona.

El acoso laboral puede tener el efecto de subvertir de forma implícita o explícita los términos o condiciones del empleo de una persona; interferir de manera irrazonable con el desempeño de su trabajo, su salud física o emocional, su estabilidad o seguridad

en el empleo, su progreso profesional y/o salarial, y la paz o sosiego del empleado y su entorno familiar.

El acoso en el contexto laboral va en contra de los principios más básicos de igualdad y dignidad reconocidos en la primera sección de la Carta de Derechos de nuestra Constitución, y del derecho que tiene todo trabajador contra riesgos a su salud y seguridad en el empleo según dispuesto en la sección 16. Por lo cual, esta Asamblea Legislativa entiende necesario e imperativo promulgar la “Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico” estableciendo así una vigorosa política pública contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores, no importa cuál sea su categoría o clasificación en el empleo. Al amparo de esta Ley se provee a los trabajadores de Puerto Rico una causa de acción para impedir el acoso laboral y ser indemnizados por los daños que sufran a consecuencia de ello.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 **Artículo 1.-Título**

2 Esta Ley se conocerá como la “Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en
3 Puerto Rico”.

4 **Artículo 2.-Política Pública**

5 Esta Asamblea Legislativa declara y reafirma que los valores de igualdad,
6 dignidad e integridad personal expresados en la Constitución del Estado Libre
7 Asociado de Puerto Rico son derechos fundamentales de la más alta jerarquía en
8 nuestra jurisdicción. Es nuestro deber velar por el estricto cumplimiento de la garantía
9 constitucional en protección de la inviolabilidad de la dignidad de todo ser humano,
10 particularmente, en el área de empleo.

11 Mediante esta Ley se establece una vigorosa política pública contra todo tipo de
12 acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente
13 contra la dignidad de los trabajadores, no importa cuál sea su categoría o clasificación

1 de empleo.

2 **Artículo 3.-Ámbito de Aplicación**

3 La presente Ley, se aplicará a empleados, no importa la naturaleza del empleo,
4 su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo, que sean
5 objeto de la conducta denominada como acoso laboral. La misma alcanzará a todos los
6 patronos por igual, sean estos patronos públicos o privados, corporaciones públicas o
7 cualquiera otra denominación de patronos que exista en el presente o se cree en el
8 futuro

9 **Artículo 4.-Definiciones**

10 Para los efectos de la presente Ley, los términos utilizados tendrán el significado
11 que en este Artículo se les confiere:

12 **(1) “Empleado”** – Se define como toda persona que trabaja para un patrono y
13 que reciba compensación por ello. Para efectos de la protección que se
14 confiere mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en la
15 forma más amplia posible.

16 **(2) “Patrono”** – Se define como toda persona natural o jurídica, el Gobierno de
17 Puerto Rico, incluyendo la Rama Ejecutiva, Legislativa y Judicial, así como
18 sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos
19 municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones
20 municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante
21 cualquier clase de compensación y sus. También, se incluye a todas las
22 organizaciones o empresas del sector privado que operen con ánimo de

1 lucro o sin él, organizaciones obreras, grupos o asociaciones, en las cuales
2 participan empleados, así como las agencias de empleo.

3 (3) **"Acoso Laboral"**- Se define como aquella conducta malintencionada, no
4 deseada, repetitiva y abusiva, ya sea de forma verbal, escrita o física de por
5 parte del patrono, sus supervisores o empleados, ajena a los legítimos
6 intereses de la empresa que genera una atmósfera hostil, intimidatoria,
7 humillante y ofensiva, impide la sana estadía del empleado en el trabajo,
8 que puede traer como resultado menospreciarlo, apocarlo o destruirlo
9 profesionalmente, y que atenta contra sus derechos constitucionales
10 protegidos, incluyendo su dignidad.

11 **Artículo 5.-Responsabilidad del patrono**

12 Todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente
13 responsable frente a las personas afectadas. Será responsabilidad de todo patrono tomar
14 las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del acoso laboral
15 en el lugar de trabajo. Por lo que, adoptará e implementará las políticas internas
16 necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de
17 trabajo, así como investigará todas las alegaciones sobre el particular e impondrá las
18 sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan.

19 En el caso de patronos que hayan suscrito convenios colectivos con sus
20 empleados al amparo de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada,
21 conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico; de la Ley Núm. 45 de 25
22 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo

1 para el Servicio Público"; y de la Ley Federal de Relaciones del Trabajo, que contengan
2 cláusulas que prohíban el acoso laboral en sus centros de trabajo, se entenderá que han
3 cumplido con la obligación impuesta en este artículo, siempre y cuando dicha cláusula
4 sea análoga o más estricta, a la que mediante esta ley se requiere.

5 Todo patrono será siempre responsable por las actuaciones del personal de
6 supervisión a su cargo que constituyan acoso laboral. Igualmente será responsable por
7 los actos de acoso laboral de sus otros empleados, salvo que demuestre que tomó una
8 acción inmediata y apropiada para corregir la situación al momento en que se enteró del
9 acoso.

10 En ese caso el patrono gozará de inmunidad contra reclamaciones sobre las
11 disposiciones de esta Ley, sin que dicha inmunidad pueda cobijar a la persona que ha
12 cometido el acoso laboral en su calidad personal.

13 Cuando la situación de acoso laboral se suscite entre empleados de diversos
14 patronos, como pueden ser empleados de agencias de empleos temporeros, empresas
15 de seguridad, empresas de mantenimiento u otros contratistas, quienes interactúan en
16 un centro de trabajo común, todos los patronos involucrados tendrán la obligación de
17 investigar la alegación de acoso laboral, independientemente de si son o no, patrono
18 directo del empleado querellante.

19 Un patrono será responsable de los actos de acoso laboral hacia sus empleados
20 en el lugar de trabajo, por parte de personas no empleadas por éste, si el patrono, sus
21 agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no
22 tomaron acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Artículo 6.- Denegación de Inmunidad Patronal

Todo patrono que incurra en acoso laboral, según se define en esta ley, no podrá invocar frente al perjudicado de acoso, la inmunidad patronal que confiere la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo de 18 de abril de 1935, según enmendada por ser el acoso laboral una acción culposa que se comete con intención de lesionar. Sin embargo, el empleado podrá recibir los servicios ofrecidos a través del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo (el Fondo), y una vez se determine que la condición de salud se debe a un patrón de acoso laboral, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado podrá recobrar del patrono los gastos incurridos en el tratamiento del empleado afectado".

Artículo 7.- Alcance de la Protección

Cualquier persona que reporte actos de acoso laboral será protegida por esta Ley, de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 115 de 10 de diciembre de 1991, conocida como "Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de Acción", mientras no se pruebe que su alegación es falsa. Todo patrono será responsable cuando realice cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones de empleo de cualquier trabajador que se haya opuesto a prácticas constitutivas de acoso laboral, que haya denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso laboral, o cuando omita tomar las medidas necesarias para brindarle adecuada protección.

Disponiéndose que:

a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un

1 empleado con relación a los términos, condiciones, compensación,
2 ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca
3 o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio,
4 expresión o información ante una unión, una oficina de recursos humanos
5 u oficina del patrono, un foro legislativo, administrativo o judicial en
6 Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni
7 constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

8 (b) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o
9 circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso prima facie
10 de violación a la ley probando que denunció un acto de acoso laboral y
11 que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su
12 contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá
13 alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el
14 despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado
15 deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero
16 pretexto para el despido.

17 **Artículo 8.-Determinación de Acoso Laboral**

18 La determinación de si una conducta constituye o no acoso laboral en el empleo,
19 dependerá de la totalidad de las circunstancias y los hechos probados en cada caso en
20 particular.

21 Se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, actos como los que se
22 desglosan a continuación:

- 1 (1) Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona,
2 con utilización de palabras soeces.
- 3 (2) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional
4 expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- 5 (3) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de
6 los compañeros de trabajo.
- 7 (4) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos
8 activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado
9 de los respectivos procesos disciplinarios.
- 10 (5) La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de
11 trabajo.
- 12 (6) Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia
13 física o la forma de vestir, formuladas en público.
- 14 (7) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y
15 familiar del empleado afectado.
- 16 (8) La imposición de deberes patentemente extraños a las
17 obligaciones laborales, las exigencias abiertamente
18 desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada
19 y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin
20 ningún fundamento objetivo referente al negocio o servicio a que se
21 dedica el patrono.
- 22 (9) La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e

1 información de naturaleza pertinente e indispensable para el
2 cumplimiento de labores.

3 No constituye acoso laboral:

4 (1) Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente
5 corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.

6 (2) La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad
7 en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del
8 empleado hacia su patrono.

9 (3) La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para
10 encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación
11 laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del
12 patrono.

13 (4) La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando
14 sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar
15 situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.

16 (5) Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un
17 contrato de trabajo, con justa causa o por periodo fijo de tiempo,
18 previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.

19 (6) Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las
20 estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de
21 recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.

22 (7) Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las

1 obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

2 **Artículo 9.-Difusión y Asesoramiento**

3 En consideración a las disposiciones de esta Ley, todo patrono, público o
4 privado, tendrá la obligación de exponer el contenido del alcance de esta ley en un
5 lugar visible para todos sus empleados y orientarlos sobre las medidas, políticas y
6 procesos adoptados para en el lugar de trabajo. Todo patrono proveerá a sus empleados
7 copia escrita de dichas políticas y procedimientos disponibles para denunciar un caso
8 de acoso laboral.

9 Disponiéndose, que se faculta al Secretario del Departamento del Trabajo y
10 Recursos Humanos a permitir a los patronos del sector privado, mediante reglamento,
11 el uso de protocolos existentes para el manejo de querellas en el lugar del trabajo para
12 atender asuntos relacionados con las disposiciones de esta Ley. Igual facultad se le
13 confiere al Director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento Laboral y de
14 Administración de Recursos Humanos en cuanto a los patronos del sector público se
15 refiere.

16 El patrono contará con un plazo de un (1) año para la adopción e
17 implementación de los protocolos y su debida difusión en los centros de trabajo.

18 **Artículo 10.-Procedimiento**

19 Toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral deberá comunicarlo
20 siguiendo el procedimiento y protocolo adoptado por su patrono, el cual, según ya
21 dispuesto, deberá ser amparado en los parámetros establecidos por el Departamento del
22 Trabajo y Recursos Humanos y por la Oficina de Capacitación y de Asesoramiento

1 Laboral y de Recursos Humanos, según aplique.

2 Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y protocolo adoptado por
3 el patrono resultan infructuosas, el empleado afectado acudirá al Negociado de
4 Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial. Si habiéndose
5 orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma,
6 entonces se podrá acudir ante la sala del tribunal competente presentando evidencia
7 acreditativa de que se agotó dicho mecanismo alternativo y radicar la acción civil que
8 provee esta Ley.

9 En cuanto a pequeños y medianos comerciantes con quince (15) empleados o
10 menos, el mecanismo de mediación estará disponible como primera opción en aquellos
11 casos en que el establecimiento del protocolo y los procedimientos establecidos en esta
12 ley, pueda resultar oneroso o inoperante dada su naturaleza administrativa y
13 operacional.

14 **Artículo 11.-Responsabilidad Civil**

15 Toda persona responsable de acoso laboral en el empleo según se define en esta
16 Ley, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los
17 daños que el acto haya causado al empleado aparte de cualquier otra responsabilidad
18 que se pudiese imputar criminalmente.

19 En la sentencia que se dicte en acciones civiles interpuestas bajo las disposiciones
20 de esta Ley contra el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo la Rama Ejecutiva,
21 Legislativa y Judicial, así como sus instrumentalidades o corporaciones públicas, el
22 tribunal podrá ordenar al patrono que emplee, promueva, reponga o reinstale en su

1 empleo al (a la) trabajador(a) con paga retroactiva y que cese y desista del acto de que se
2 trate. En tales casos, el patrono deberá certificar que el área de trabajo en la que se
3 desempeñará es una libre de acoso laboral. En los casos en que no sea posible la
4 reposición en el empleo, el tribunal determinará la compensación por concepto de
5 daños ocasionados según sostenido por la prueba presentada.

6 **Artículo 12.-Prescripción**

7 Toda persona que tenga una causa de acción bajo las disposiciones de la presente
8 Ley, tendrá un término de un (1) año para presentar su causa de acción. Disponiéndose,
9 que el referido término comenzará a decursar un año después de que el empleado se
10 sintió sometido al acoso laboral alegado.

11 **Artículo 13.-Procedimiento Sumario**

12 En todo pleito judicial que se inste por violación a las disposiciones de esta ley, la
13 persona perjudicada podrá optar por tramitar su causa de acción mediante el
14 procedimiento sumario que establece la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, o
15 mediante el procedimiento ordinario que establece las Reglas de Procedimiento Civil
16 para el Tribunal General de Justicia.

17 **Artículo 14.-Reglamentación**

18 Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, así como al Director de
19 la Oficina de Capacitación y Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos
20 Humanos, a adoptar y promulgar la reglamentación y normativa necesaria para
21 administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley, con sujeción a lo
22 consignado en la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida

1 como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme de Puerto Rico". No obstante, se
2 conceden ciento ochenta (180) días naturales a estos funcionarios para poner en función
3 la reglamentación derivada de esta Ley.

4 **Artículo 15.-Cláusula de Separabilidad**

5 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de
6 esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la sentencia a tal efecto dictada no
7 afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia
8 quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte
9 de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

10 **Artículo 16.- Vigencia**

11 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente luego de su aprobación.