

(TEXTO DE APROBACION FINAL POR LA CAMARA)  
(25 DE JUNIO DE 2020)

---

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, a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, a la Rama Legislativa y a la Rama Judicial, 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 se prohíbe 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; 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" de 1990 (ADA) 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 - más no contemplan de manera expresa una de las 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 contemplados en las leyes antes 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 varios 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 también se puede manifestar 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 postraumático, 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 este problema. 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, según enmendada, 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, más 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 atentan 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 el Artículo II, Sección 1, 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 el Artículo II, 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 de Puerto Rico son  
7 derechos fundamentales de la más alta jerarquía en nuestra jurisdicción. Es nuestro  
8 deber velar por el estricto cumplimiento de la garantía constitucional en protección de  
9 la inviolabilidad de la dignidad de todo ser humano, particularmente, en el área de  
10 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, aplicará a empleados, no importa la naturaleza del empleo, su  
4 categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo, que sean  
5 objeto de la conducta denominada como acoso laboral.

### 6 **Artículo 4.-Definiciones**

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

9 **(1) "Empleado"** - Se define como toda persona que preste servicios a un  
10 patrono y que reciba compensación por ello. Para efectos de la protección  
11 que se confiere mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en  
12 la forma más amplia posible.

13 **(2) "Patrono"** - Se define como toda persona natural o jurídica, el Gobierno de  
14 Puerto Rico, incluyendo la Rama Ejecutiva, Legislativa y Judicial, así como  
15 sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos  
16 municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones  
17 municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante  
18 cualquier clase de compensación. También, se incluye a todas las  
19 organizaciones o empresas del sector privado que operen con ánimo de  
20 lucro o sin él, organizaciones obreras, grupos o asociaciones, en las cuales  
21 participan empleados, así como las agencias de empleo.

22 **(3) "Acoso Laboral"**- Se define como aquella conducta malintencionada, no

1 deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa;  
2 verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus  
3 agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la  
4 empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus  
5 derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la  
6 dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra,  
7 su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador  
8 contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo.  
9 Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante,  
10 humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda  
11 ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

#### 12 **Artículo 5.-Responsabilidad del patrono**

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

21 En el caso de patronos que hayan suscrito convenios colectivos con sus  
22 empleados al amparo de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada,

1 conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico; de la Ley Núm. 45 de 25  
2 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo  
3 para el Servicio Público”; y de la Ley Federal de Relaciones del Trabajo, que contengan  
4 cláusulas que prohíban el acoso laboral en sus centros de trabajo, se entenderá que han  
5 cumplido con la obligación impuesta en este artículo, siempre y cuando dicha cláusula  
6 se análoga o más estricta, a la que mediante esta ley se adopta requiere.

7 Todo patrono será siempre responsable por las actuaciones del personal de  
8 supervisión a su cargo, u otros empleados, que constituyan acoso laboral si el patrono,  
9 sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a  
10 menos que el patrono demuestre que tomó acciones inmediatas y apropiadas para  
11 corregir cualquier conducta de hostigamiento laboral y el empleado irrazonablemente  
12 falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas provistas  
13 por el patrono para evitar los daños. Esta defensa no será eximente de responsabilidad  
14 cuando las acciones sean cometidas por el propio patrono.

15 En ese caso de que el patrono demuestre haber tomado acciones inmediatas y  
16 apropiadas para corregir la situación, gozará de inmunidad contra reclamaciones sobre  
17 las disposiciones de esta Ley, sin que dicha inmunidad pueda cobijar a la persona que  
18 ha cometido el acoso laboral en su calidad personal.

19 Cuando la situación de acoso laboral se suscite entre empleados de diversos  
20 patronos, como pueden ser empleados de agencias de empleos temporeros, empresas  
21 de seguridad, empresas de mantenimiento u otros contratistas, quienes interactúan en  
22 un centro de trabajo común, todos los patronos involucrados tendrán la obligación de

1 investigar la alegación de acoso laboral, independientemente de si son o no, patrono  
2 directo del empleado querellante.

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

### 7 **Artículo 6.- Denegación de Inmunidad Patronal**

8 Todo patrono que incurra en acoso laboral, según se define en esta ley, no podrá  
9 invocar frente al perjudicado de acoso, la inmunidad patronal que confiere la “Ley del  
10 Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo”, Ley Núm. 45 de 18 de abril de  
11 1935, según enmendada por ser el acoso laboral una acción culposa que se comete con  
12 intención de lesionar. Sin embargo, el empleado podrá recibir los servicios ofrecidos a  
13 través del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo (el Fondo), y una vez  
14 se determine que la condición de salud se debe a un patrón de acoso laboral, la  
15 Corporación del Fondo del Seguro del Estado podrá recobrar del patrono los gastos  
16 incurridos en el tratamiento del empleado afectado".

### 17 **Artículo 7.- Alcance de la Protección**

18 Cualquier persona que reporte actos de acoso laboral será protegida por esta Ley,  
19 de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 115 de 10 de diciembre de 1991, conocida  
20 como “Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de  
21 Acción”, mientras dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan  
22 divulgación de información privilegiada establecida por ley. Todo patrono será



1 responsable cuando realice cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones de  
2 empleo de cualquier trabajador que se haya opuesto a prácticas constitutivas de acoso  
3 laboral, que haya denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado  
4 en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso laboral, o cuando omita  
5 tomar las medidas necesarias para brindarle adecuada protección.

6 Disponiéndose que:

- 7 a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un  
8 empleado con relación a los términos, condiciones, compensación,  
9 ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca  
10 o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio,  
11 expresión o información ante una unión, una oficina de recursos humanos  
12 u oficina del patrono, un foro legislativo, administrativo o judicial en  
13 Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni  
14 constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.
- 15 (b) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o  
16 circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso prima facie  
17 de violación a la ley probando que denunció un acto de acoso laboral y  
18 que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su  
19 contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá  
20 alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el  
21 despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado  
22 deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero

1                   pretexto para el despido.

## 2                   **Artículo 8.-Determinación de Acoso Laboral**

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

6                   Se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, pero sin limitarse a, actos  
7 como los que se desglosan a continuación:

- 8                   (1) Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con  
9                   utilización de palabras soeces.
- 10                  (2) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional  
11                  expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- 12                  (3) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los  
13                  compañeros de trabajo.
- 14                  (4) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos  
15                  del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los  
16                  respectivos procesos disciplinarios.
- 17                  (5) La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
- 18                  (6) Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o  
19                  la forma de vestir, formuladas en público.
- 20                  (7) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y  
21                  familiar del empleado afectado.
- 22                  (8) La imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones

1 laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el  
2 cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de  
3 trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente  
4 al negocio o servicio a que se dedica el patrono.

- 5 (9) La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e  
6 información de naturaleza pertinente e indispensable para el  
7 cumplimiento de labores.

8 No se considerará conducta constitutiva de acoso laboral sin ser un listado  
9 taxativo, actos como los que se desglosan a continuación:

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

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

15 (3) La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para  
16 encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación  
17 laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del  
18 patrono.

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

22 (5) Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un

1 contrato de trabajo, con justa causa o por periodo fijo de tiempo,  
2 previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.

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

6 (7) Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las  
7 obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

### 8 **Artículo 9.-Difusión y Asesoramiento**

9 En consideración a las disposiciones de esta Ley, todo patrono, público o  
10 privado, tendrá la obligación de exponer el contenido del alcance de esta ley en un  
11 lugar visible para todos sus empleados y orientarlos sobre las medidas, políticas y  
12 procesos adoptados en el lugar de trabajo.

13 El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de  
14 Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto  
15 Rico, con relación a los patronos de la Rama Ejecutiva sobre los cuales tenga  
16 jurisdicción, la Rama Legislativa y la Rama Judicial, adoptarán , en un plazo no mayor  
17 de ciento ochenta (180) días a partir de la vigencia de esta Ley, unas guías uniformes  
18 para la adopción e implementación de los protocolos que los patronos deberán adoptar  
19 sobre el manejo de querellas en el lugar de trabajo relacionadas a las disposiciones de  
20 esta Ley.

21 El patrono contará con un plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la  
22 publicación de las guías mencionadas en el párrafo anterior, para la adopción e

1 implementación de los protocolos y su debida difusión en los centros de trabajo.

2 **Artículo 10.-Procedimiento**

3 Toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral deberá comunicarlo  
4 siguiendo el procedimiento y protocolo adoptado por su patrono, el cual, según ya  
5 dispuesto, deberá ser amparado en las guías uniformes establecidas por el  
6 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina Administración y  
7 Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, la Rama  
8 Legislativa y la Rama Judicial, según aplique.

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

16 **Artículo 11.-Responsabilidad Civil**

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

21 **Artículo 12.-Prescripción**

22 Toda persona que tenga una causa de acción bajo las disposiciones de la presente

1 Ley, tendrá un término de un (1) año para presentar su causa de acción a partir del  
2 momento en que el empleado se sintió sometido al acoso laboral alegado.

3 **Artículo 13.-Procedimiento Sumario**

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

9 **Artículo 14.-Reglamentación**

10 Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, así como al Director de  
11 la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno  
12 de Puerto Rico, a adoptar y promulgar la reglamentación y normativa necesaria para  
13 administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley, con sujeción a lo  
14 consignado en la Ley 38-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento  
15 Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico". No obstante, se conceden  
16 ciento ochenta (180) días naturales a estos funcionarios para poner en función la  
17 reglamentación derivada de esta Ley. Asimismo, la Rama Legislativa y la Rama Judicial  
18 adoptarán la reglamentación y normativa que estimen necesaria para poner en  
19 ejecución las disposiciones de esta Ley.

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

21 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de  
22 esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la sentencia a tal efecto dictada no

1 afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia  
2 quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte  
3 de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

4 **Artículo 16.- Vigencia**

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