

(P. del S. 992)

LEY

Para crear la “Ley contra el discrimen en el empleo por razón de haber resultado culpable de un delito”, a los fines de establecer límites para la consideración de los historiales delictivos por parte de los patronos; otorgarle deberes y facultades al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; enmendar el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “Ley contra el discrimen en el empleo de 1959”, a los fines de añadir la prohibición de discrimen en el empleo por razón de haber resultado culpable de un delito; enmendar el Artículo 6.3 de la Ley 8-2017, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, a los fines de prohibir el discrimen en el empleo por razón de haber resultado culpable de un delito; prohibir el discrimen laboral por razón de haber resultado culpable de un delito en la Ley 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico”; enmendar los Artículos 1, 2, 3, 4 y 5 de la Ley Núm. 254 de 27 de julio de 1974, según enmendada, a los fines de reducir los términos para eliminar delitos del certificado de buena conducta; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución de Puerto Rico establece que “[l]a dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. Así mismo, su Carta de Derechos dispone, refiriéndose a aquel convicto de un delito, que “la suspensión de los derechos civiles... cesará al cumplirse la pena impuesta”.¹ La Constitución de Puerto Rico insta como política pública del Gobierno de Puerto Rico el “reglamentar las instituciones penales para que sirvan a sus propósitos en forma efectiva y propender, dentro de los recursos disponibles, al tratamiento adecuado de los delincuentes para hacer posible su rehabilitación moral y social”.²

Las personas condenadas que salen de prisión tienen graves dificultades para reincorporarse al mercado laboral.³ En Estados Unidos está criminológicamente demostrado que el hecho de tener antecedentes penales aumenta por sí mismo la dificultad de acceder al mercado laboral. Los antecedentes penales constituyen un estigma certificado por el propio Estado.⁴ En Puerto Rico, “[e]l desempleo es uno de los

¹ CONST. PR art. II § 1.

² CONST. PR art. VI § 19.

³ Elena Larrauri & James B. Jacobs, *Reinserción Laboral y Antecedentes Penales*, 13-9 Rev. Elec. Cs. Pen. Crim. 5 (2011).

⁴ Devah Pager, *The Mark of a Criminal Record*, 108 Am. J. Soc. 937, 942 (2003).

principales síntomas de los problemas estructurales de la Economía y un factor que influye negativamente en la calidad de vida”.⁵ “Cuando no hay oportunidades de empleo, el individuo busca medios ilegítimos para satisfacer sus necesidades. Si no utiliza su tiempo de una manera creativa y productiva, se generará en él una actividad de ociosidad”.⁶

Por otra parte, “[l]a reducción del desempleo generará ahorros en costo por institucionalización prolongada, encarcelamiento y la gama de programas de servicios que se mantienen de pagos por transferencias tales como: bienestar público, "medicaid", y programas de asistencia social, entre otros”.⁷ Además, dada la importancia que tiene el empleo para el abandono de la delincuencia, se cree que si los ex confinados no obtienen un trabajo legítimo, tienen más probabilidades de reincidir.⁸ Es por ello que todas las personas preocupadas con el tema de la reinserción se fijan en la discriminación jurídica y fáctica que sufren quienes ya han cumplido su condena, y abogan por conseguir una reducción de la discriminación que conlleva el hecho de tener antecedentes penales para conseguir un empleo.

Según el Plan para Puerto Rico propuesto por la actual Administración,⁹ será prioridad para el Gobierno el establecer un Modelo Integral de Rehabilitación que propenda al cumplimiento de sentencias, la reinserción social y la minimización de la reincidencia. Guiados por esta visión y el espíritu de protección de la dignidad humana que cobija nuestra Constitución, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico entiende imperativo atemperar las leyes actuales a los fines de prohibir el discrimen por razón de haber resultado culpable de un delito en el empleo público y privado, según dispuesto en esta Ley.

Es por eso que esta Asamblea Legislativa, a través de esta legislación, pretende realizar las siguientes acciones afirmativas para desalentar el discrimen laboral por razón de haber resultado culpable de un delito: (1) incluir la causal de haber resultado culpable de un delito en el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, y en cualquier Artículo de la referida Ley en donde se prohíba el discrimen laboral; (2) enmendar el Artículo 6.3 de la Ley 8-2017, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, a los fines de prohibir el discrimen en el empleo por haber resultado culpable de un delito por parte del Gobierno de Puerto Rico como Empleador Único y en cualquier lugar donde se prohíba el discrimen laboral en dicha Ley; prohibir el discrimen laboral por razón de haber resultado culpable de un delito en la Ley 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico”; y (3) enmendar los Artículos 1, 2, 3, 4 y 5 de la Ley Núm. 254 de 27 de julio de 1974, según

⁵ JUNTA DE PLANIFICACIÓN DE PUERTO RICO, INFORME SOCIAL: CRIMINALIDAD EN PUERTO RICO AÑOS SELECCIONADOS 6 (2003).

⁶ *Id.* en la pág. 5.

⁷ *Id.* en la pág. 54.

⁸ Larrauri & Jacobs, *supra* nota 6, en la pág. 2.

⁹ PARTIDO NUEVO PROGRESISTA, PLAN DE GOBIERNO 194 (2016).

enmendada, a los fines de reducir los términos para eliminar delitos del certificado de buena conducta; y para otros fines relacionados.

A través de esta Ley comenzamos a concretizar la política pública que los artífices de nuestra Constitución plasmaron en el referido documento, donde concibieron a un Estado promovedor de la rehabilitación social del confinado y de la reinserción social de toda persona que haya resultado culpable de un delito, a través de acciones afirmativas de inclusión e igualdad.

La rehabilitación económica de Puerto Rico, en la coyuntura histórica en que se encuentra, depende de la aportación y talento de cada hijo e hija de esta tierra, sin importar si fue en algún momento culpable de algún delito.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Esta Ley se conocerá como “Ley contra el discrimen en el empleo por razón de haber resultado culpable de un delito”.

Sección 2. - Declaración de Política Pública

La Asamblea Legislativa establece como política pública que reducir las barreras del empleo a personas que, luego de haber sido procesadas criminalmente, haber cumplido con sus resoluciones, sentencias y procesos de rehabilitación, al igual que reducir el desempleo en comunidades con números concentrados de personas con pasado delictivo, es necesario para nuestro bienestar social. Aumentar las oportunidades de empleo a personas con pasado delictivo y prohibir el discrimen contra este grupo reducirá la reincidencia y mejorará la estabilidad económica de nuestras comunidades.

Sección 3.- Definiciones

- (a) Aspirante- significa cualquier persona considerada para, o que solicita ser considerado para una oportunidad de empleo.
- (b) Patrono- significa el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo a sus tres Ramas de Gobierno, sus agencias, divisiones o subdivisiones, Corporaciones Públicas, Municipios y cualquier persona, agente, representante autorizado o entidad dentro de la jurisdicción del Gobierno de Puerto Rico que contrate a uno o más empleados, al igual que cualquier persona o entidad que actúe en el interés del patrono de forma directa o indirecta; o cualquier persona o entidad que reciba compensación por contratar u ofrecer oportunidades de contratación.

- (c) Empleo- servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o una tercera persona, a cambio de recibir compensación por los servicios prestados, cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono.
- (d) Secretario- significa el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

Sección 4.- Límites a la Consideración de Historiales Delictivos

Ningún patrono podrá inquirir sobre el historial delictivo de un aspirante durante una solicitud o formulario de solicitud de empleo, un proceso de reclutamiento o consideración de empleo hasta tanto se extienda una oferta condicional de empleo. Posterior a la oferta condicional de empleo, el patrono podrá solicitar el certificado de antecedentes penales y podrá inquirir sobre el historial delictivo del aspirante que se relacione directamente al empleo. Para determinar el historial delictivo del aspirante que se relaciona directamente al empleo, el patrono considerará si dicho historial se relaciona directamente con los deberes y responsabilidades de la posición de empleo.

Si luego de considerar los deberes y responsabilidades de la posición de empleo, el patrono concluye que el historial delictivo del aspirante se relaciona directamente al empleo, previo a rechazar al aspirante, el patrono deberá considerar lo siguiente:

- (1) El tiempo que ha transcurrido desde que los actos que llevaron a la convicción ocurrieron;
- (2) naturaleza y severidad de la ofensa;
- (3) la edad del solicitante al momento de cometer el delito; y
- (4) las circunstancias bajo las cuales se cometió el delito, incluyendo circunstancias atenuantes y particulares.

Sección 5.- Deberes y Facultades del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Se impone al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos el deber de velar por el cumplimiento de las Secciones 4, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 de esta Ley. El Secretario queda autorizado para adoptar cualesquiera reglas o reglamentos que fueren necesarios para hacer efectiva la ejecución y propósitos de esta Ley. El Secretario adoptará guías, similares a las del "*Equal Employment Opportunity Commission*" (EEOC), para asistir a los patronos en cómo podrán ejercer una mejor práctica en sus negocios y que no incurran en alguna violación a lo establecido en esta Ley.

El Secretario o su representante, queda autorizado por esta Ley a llevar a cabo todas las investigaciones e inspecciones que considere necesarias a iniciativa propia o mediante querrela presentada por una persona para determinar si un patrono ha incumplido o dejado de cumplir con las disposiciones de esta Ley con el propósito de hacerlas cumplir.

Todo patrono que esté siendo investigado, deberá presentar y facilitar al Secretario los récords, documentos o archivos bajo su dominio relativo a la materia objeto de investigación. En el ejercicio de tales deberes y facultades, el Secretario o cualquier empleado del Departamento que él designare, queda por la presente autorizado para celebrar vistas públicas, citar testigos, tomar juramentos, recibir testimonios y en cumplimiento de estas disposiciones podrá extender citaciones bajo apercibimiento de desacato, hacer obligatoria la comparecencia de testigos y la presentación de datos, información o evidencia documental y de cualquier otra clase y podrá además, examinar y copiar libros, récords y cualesquiera documentos o papeles de dicho patrono y solicitar cualquier otra información con el objeto de cumplir las disposiciones de esta Ley. Además, podrá recurrir al Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico para que se ordene el cumplimiento de cualquier citación u orden emitida por el Secretario. El incumplimiento de una orden judicial declarando con lugar tal solicitud constituirá desacato al Tribunal.

El Secretario podrá demandar, a iniciativa propia o a instancia de uno o más empleados o aspirantes a empleo con interés en el asunto, y en representación y para beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, el pago de cualquier suma que se les adeude o el cumplimiento de cualquier derecho conferido por esta Ley. Cualquier empleado o aspirante a empleo con interés en la acción podrá intervenir en todo pleito que así se promueva por el Secretario, quien igualmente podrá intervenir en toda acción que cualquier empleado o aspirante a empleo interponga bajo los términos de esta Ley.

Las Salas del Tribunal de Primera Instancia tendrán la competencia para, a instancia del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, expedir autos de injunction y conceder cualquier otro remedio legal que fuere necesario para hacer efectivos los términos de esta Ley, reglamentos, reglas, órdenes y determinaciones que hubiera dictado en el uso de los poderes que le confiere esta Ley. Lo anterior sin que se entienda una limitación o menoscabo al derecho de una persona de acudir al Tribunal directamente en virtud de las leyes aplicables.

Sección 6.- Deberes Adicionales del Secretario: Estudio y Publicidad

Será deber del Secretario, a partir de la aprobación de esta Ley, darle la publicidad adecuada con el fin de que los patronos que tienen prácticas o sistemas de desigualdad contra personas con convicciones previas desistan de la práctica. Sin embargo, no podrá levantarse como defensa por un patrono en una acción en su contra

por violación a las disposiciones de esta Ley, alegar que desconocía de la existencia o de las disposiciones de esta Ley.

Sección 7.- 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, 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 por razón de haber resultado culpable de un delito.

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 esta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, 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 o por razón de haber resultado culpable de un delito del empleado o solicitante de empleo:

...”

Sección 8.- En todas aquellas instancias donde se prohíba el discrimen en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, se incluirá el discrimen por razón de haber resultado culpable de un delito. Pero en estos casos el patrono no estará cometiendo discrimen si cuando por reglamento o ley, dichas actividades estén reguladas por la Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas de Ahorro y Crédito, la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras o por un acuerdo con alguna agencia federal, según este sea requerido o permitido por normas del Gobierno de Estados Unidos de América.

Sección 9.- Se enmienda el Artículo 6.3 de la Ley 8-2017, para que lea como sigue:

“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 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, ni por el hecho de haber resultado culpable de un delito, exceptuando aquellas circunstancias establecidas en esta Ley. 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.

...”

Sección 10. - En todas aquellas instancias donde se prohíba el discrimen en la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, se incluirá el discrimen por razón de haber resultado culpable de un delito.

Sección 11. - En todas aquellas instancias donde se prohíba el discrimen laboral en la Ley 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico”, se incluirá el discrimen por razón de haber resultado culpable de un delito.

Sección 12. - Se enmiendan los Artículos 1, 2, 3, 4 y 5 de la Ley Núm. 254 de 27 de julio de 1974, según enmendada, para que lean como sigue:

“Artículo 1.- Expedición – Autorización a la Policía.

Se autoriza a la Policía de Puerto Rico la expedición de una certificación, denominada “Certificado de Antecedentes Penales”, contentiva de una relación de las sentencias condenatorias que aparezcan archivadas en el expediente de cada persona que por haber sido sentenciada en cualquier tribunal de justicia de Puerto Rico, o de cualquier otra jurisdicción local, estatal o federal de los Estados Unidos de América, ya tenga un expediente abierto en dicha dependencia o en cualquier otra dependencia análoga o sistema de datos oficial de cualquier jurisdicción local, estatal o federal de los Estados Unidos de América.

En el caso de personas con historial delictivo y/o que no cumplan con los términos de un año en los casos de delitos graves, y de un mes en los casos de delitos menos graves, según dispuesto respectivamente en los Artículos 3 y 4 de esta Ley, podrán obtener un certificado de rehabilitación y capacitación para trabajar, que podrá sustituir el certificado de buena conducta. El proceso de evaluación para la obtención del mismo será determinado por el Departamento de Corrección y Rehabilitación, el cual podrá utilizar como guía el ya dispuesto para otorgar el certificado de rehabilitación establecido bajo el Artículo 104 de la Ley 149-2004, según enmendada. El

patrono se reservará el derecho de solicitar el certificado de buena conducta, en adición al certificado de rehabilitación y rehabilitación.

La posible expedición del certificado de rehabilitación y capacitación para trabajo aquí contemplado no será de aplicación para personas que formen parte del “Registro de Personas Convictas por Delitos Sexuales Violentos y Abuso Contra Menores” , al “Registro de Personas Convictas por Violaciones a la Ley de Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica” o del “Registro de Personas Convictas por Corrupción”.

Será deber del Comisionado de la Policía notificar a la Rama Judicial, por conducto de la Administración para los Tribunales o su sucesora, toda eliminación de convicción de antecedentes penales a los fines de restringir al público el acceso a la información de las convicciones que tenga la Rama Judicial en sus expedientes y registros que sean objeto de dicha eliminación de antecedentes penales.

Asimismo, será deber del Comisionado de la Policía procurar la efectiva comunicación entre el Negociado de la Policía y los componentes del Comité Intergubernamental, creado mediante la Ley 143-2014, conocida como “Ley del Protocolo para Garantizar la Comunicación Efectiva entre los Componentes de Seguridad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y del Sistema de Información de Justicia Criminal”, en especial con el Departamento de Justicia, el Departamento de Corrección y Rehabilitación y la Rama Judicial, de forma que pueda cumplir con los propósitos de esta Ley.

Artículo 2. – Contenido.

El Certificado de Antecedentes Penales deberá contener la siguiente información:

- (1) Nombre completo de la persona sobre la cual se certifica.
- (2) Número del caso y tribunal que dictó la sentencia.
- (3) Fecha de la sentencia.
- (4) Delito por el cual se condenó, así como la jurisdicción donde se encuentra archivado el fallo condenatorio.
- (5) Pena impuesta.
- (6) Si la sentencia está en etapa de apelación.
- (7) Fecha del certificado.
- (8) Firma del funcionario que expide el certificado.

Los Certificados de Antecedentes Penales incluirán, además, una advertencia de que estos pueden no incluir convicciones que han sido debidamente eliminados mediante los procedimientos establecidos en esta Ley. Asimismo, pueden no incluir convicciones de delitos menos graves, si han transcurrido más de tres (3) meses desde que se cumplió la sentencia, o convicciones de delitos graves, si han transcurrido más de cinco (5) años desde que se cumplió la sentencia por la eliminación automática de convicciones, según dispuesta en esta Ley.

Artículo 3.- Eliminación de la convicción – Delito menos grave.

Toda persona que haya sido convicta por un delito menos grave podrá solicitar del Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico la eliminación de la convicción del certificado de antecedentes penales mediante declaración jurada, acompañada de los documentos pertinentes y de un comprobante de rentas internas de veinte dólares (\$20), si concurren las siguientes circunstancias:

- (a) Que hayan transcurrido treinta (30) días desde que cumplió la sentencia y durante ese tiempo no haya cometido otro delito.

En caso de que la persona que haya sido convicta por un delito menos grave no solicite la eliminación de dicha convicción ante el Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico, la convicción se eliminará automáticamente en un término de tres (3) meses.

Artículo 4.- Eliminación de la convicción – Delito grave.

Toda persona que haya sido convicta de un delito grave que no esté sujeta al Registro de Personas Convictas por Delitos Sexuales Violentos y Abuso Contra Menores, ni al Registro de Personas Convictas por Corrupción, violaciones a los Artículos 2.8, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 y 3.5 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”, ni que haya sido convicta por el delito de asesinato en primer grado, según se define en el Artículo 93 de la Ley 146-2012, según enmendada, conocida como “Código Penal de Puerto Rico”, podrá solicitar del Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico la eliminación de la convicción del Certificado de Antecedentes Penales, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- (a) Que haya transcurrido un (1) año desde que cumplió la sentencia y durante ese tiempo no haya cometido delito alguno;
- (b) que se haya sometido a la muestra requerida por la Ley del Banco de Datos de ADN, de estar sujeta a ello.

En caso de que la persona que haya sido convicta por un delito grave no solicite la eliminación de dicha convicción ante el Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico, la convicción se eliminará automáticamente en un término de cinco (5) años.

El peticionario acompañará los documentos necesarios para probar las alegaciones de su petición. El Ministerio Público podrá oponerse o allanarse a la petición, en cuyo caso no será necesario celebrar la vista administrativa ante el Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico.

Artículo 5.- Eliminación de la convicción – Revisión.

El Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico, mediante reglamento, podrá regular los procesos de eliminación de convicciones, según se establece en los Artículos 3 y 4 de esta Ley. No obstante, no podrá imponer requisitos adicionales a los dispuestos en los referidos Artículos, como criterios para eliminar convicciones en el certificado de antecedentes penales.

La decisión del Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico, tanto en delitos menos graves y graves, podrá ser revisada por el Tribunal de Apelaciones conforme lo dispuesto en la Ley 38-2017, conocida como la “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”, y el inciso (c) del Artículo 4.006 de la Ley de la Judicatura de 2003. Las determinaciones finales del Tribunal de Apelaciones podrán ser revisadas mediante *certiorari* ante el Tribunal Supremo.”

Sección 13.- Reglamentación

Se ordena al Departamento del Trabajo y al Negociado de la Policía, el Departamento de Justicia, el Departamento de Corrección y Rehabilitación, a la Rama Judicial y a los demás componentes como componentes del Comité Intergubernamental, creado mediante la Ley 143-2014, conocida como “Ley del Protocolo para Garantizar la Comunicación Efectiva entre los Componentes de Seguridad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y del Sistema de Información de Justicia Criminal”, a crear, enmendar o derogar cualquier reglamento, norma, protocolo, normativa o memorando para cumplir con los propósitos de esta Ley en un término no mayor de noventa (90) días a partir de la vigencia de esta Ley.

Sección 14. - Separabilidad

Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, acápite, oración, palabra, letra, artículo, disposición, parte o título de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, acápite, oración, palabra, letra, artículo,

disposición, parte o título de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, acápite, oración, palabra, letra, artículo, disposición, parte o título de esta Ley fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias en que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancia. Dada la importancia del más alto orden que ostenta el asunto que atiende esta Ley, esta Asamblea Legislativa se reafirma en su intención e interés en aprobar la misma independientemente de cualquier determinación futura de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

Sección 15. - Vigencia

Esta Ley comenzará a regir en un término de ciento ochenta (180) días después de su aprobación.