

(TEXTO DE APROBACION FINAL POR LA CAMARA)  
(25 DE JUNIO DE 2010)

---

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

16ta. Asamblea  
Legislativa

3ra. Sesión  
Ordinaria

**CAMARA DE REPRESENTANTES**

**P. de la C. 2287**

8 DE ENERO DE 2010

Presentado por la representante *González Colón*

Referido a las Comisiones de lo Jurídico y de Etica;  
y del Trabajo y Relaciones Laborales

**LEY**

Para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por información genética en el empleo, público o privado; enmendar el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico"; enmendar la sección 2.1 del Artículo 2, el inciso (42) del Artículo 3 y el Artículo 6 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico"; enmendar el inciso (d) del Artículo 17 de la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965, según enmendada; enmendar los Artículos 11.001 y 11.007 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico"; enmendar el Artículo 1, 1-A, 2, 2A, 3, de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada ; enmendar el apartado (3) del inciso (f) del Artículo 8 de la Ley Núm. 203 de 7 de diciembre de 2007, conocida como "Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI"; a los fines de atemperar la legislación vigente a la política pública del Gobierno de Puerto Rico establecida en esta Ley; ordenar a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos, corporaciones públicas, municipios, la Rama Legislativa y la Rama Judicial, a atemperar sus reglamentos de personal para exponer claramente esta Política Pública; y para otros fines relacionados.

## EXPOSICION DE MOTIVOS

El 21 de mayo de 2008, el Congreso de los Estados Unidos aprobó la Ley de No Discriminación Por Información Genética de 2008, (en inglés "Genetic Information Non-Discrimination Act"), conocida por sus siglas en inglés como "GINA", mediante la cual se protegen los derechos de las personas al restringir la obtención de su información genética por Compañías u Organizaciones de Seguro Médico, Aseguradoras de planes de seguros médicos y Patronos. Asimismo, prohíbe la discriminación en contra de las personas a base de su información genética.

Como resultado de los avances científicos en las ramas de la ciencia y medicina, la tecnología genética está al alcance de los ciudadanos. La Ley GINA, tiene entre sus objetivos principales el prohibir que un patrono pueda utilizar la información genética de un empleado o empleada para tomar decisiones con relación a su contratación, despido, asignación de labores y promociones. La prohibición de discriminar se extiende a agencias gubernamentales, agencias estatales, agencias de empleo, organizaciones laborales y empresas privadas.

El reconocimiento de la confidencialidad de información genética de las personas es un principio que ha sido reconocido en aproximadamente treinta y cuatro estados de la Nación, quienes aprobaron legislaciones estatales, previo a la aprobación de la Ley GINA. Asimismo, a nivel internacional también diversos países han aprobado leyes protegiendo los derechos de las personas con relación a su información genética.

En términos de jurisprudencia, existen antecedentes que revelan la práctica de compañías de incurrir en prácticas de solicitar que los empleados se sometieran a pruebas médicas como uno de los requisitos para solicitar empleo. En el caso Norman-Bloodshaw v. Lawrence Berkeley Laboratory, 135 F. 3d 1260, 1269 (9th Cir. 1998), la Corte de Distrito del Noveno Circuito, los demandados requerían dichas pruebas como parte de solicitud de empleo, y luego durante la vigencia del empleo. La agencia gubernamental no informaba a los candidatos y empleados o empleadas que en dichas pruebas se evaluaba información genética, incluyendo información sensible como evidencia de la enfermedad de sífilis, anemia depreanocítica ("sickle-cell anemia") o embarazo. La Corte resolvió que las personas tienen derecho constitucional a la privacidad sobre la información que se obtenga de pruebas genéticas.

Por eso, esta Asamblea Legislativa entiende que es necesario legislar sobre este asunto. No debemos permitir ningún tipo de discrimen por razón alguna. Debemos asegurarnos que los únicos criterios de evaluación sean únicamente las cualificaciones que se le exigen a una persona en el empleo, y su capacidad para cumplir con sus funciones de trabajo. Asimismo, esto aplica no sólo a la hora de una persona solicitar el trabajo, sino que una vez obtenga el empleo, que no sea discriminado por razón de su información genética o la de los miembros de su familia, así como por cualesquiera de

las circunstancias protegidas por las leyes vigentes. Al reconocer la importancia de la privacidad de la información genética, se impide que se materialice el discrimen contra la persona al momento en que un Patrono evalúa a un prospectivo empleado o empleada o determina si concede una promoción, se le hace justicia a miles de empleadas y empleados públicos o privados que le sirven bien a este pueblo y que merecen un trato igual y digno en el empleo.

*DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:*

1           Sección 1.-Declaración de Política Pública

2           Se establece como Política Pública del Gobierno de Puerto Rico, el repudio al  
3   discrimen por Información Genética de una persona en el empleo público o privado. Se  
4   entenderá por "Información Genética" toda la información de una persona obtenida  
5   mediante exámenes médicos genéticos o servicios genéticos, y la de miembros de su  
6   familia; la manifestación de una enfermedad o desorden de salud en alguno de los  
7   miembros de la familia de una persona; así como la información genética obtenida  
8   como resultado de una solicitud o del recibo de servicios genéticos, o la participación en  
9   un estudio de investigación clínica que incluya servicios genéticos por una persona o los  
10   miembros de su familia. El término de información genética no incluirá información  
11   sobre el sexo o edad de una persona.

12           Sección 2.-Discrimen Basado en Información Genética

13           Será una práctica ilegal y discriminatoria de un Patrono:

14           (a)   el negarse a contratar, o despedir, a cualquier empleado, o  
15                discriminar en contra de un empleado con respecto a su  
16                compensación, términos y condiciones de su contrato, o privilegios  
17                por razón de su información genética, o

1 (b) limitar, segregar, o clasificar a empleados de manera que pueda  
2 privarlos de oportunidades de empleo, o que afecte adversamente  
3 la condición del empleado, por razón de su información genética.

4 (c) el exigir como requisito para contratar a una persona o asignación  
5 de tareas, otorgar promociones, término de empleo o el despedir a  
6 un empleado o empleada por razón de su información genética o  
7 la de miembros de su familia, a saber, cónyuges, hijos e hijas  
8 biológicos, hijos e hijas adoptados, y parientes hasta el cuarto  
9 grado de consanguinidad.

### 10 Sección 3.-Exclusiones

11 Será una práctica ilegal y discriminatoria de un patrono el solicitar, exigir o  
12 comprar la Información Genética de un empleado o un miembro de su familia, con  
13 excepción de los siguientes casos:

14 a) cuando un Patrono inadvertidamente solicita o requiere el historial  
15 médico del empleado o un miembro de la familia del empleado;

16 b) cuando servicios genéticos o servicios de salud son ofrecidos por el  
17 patrono, incluyendo a servicios que se ofrecen como parte de  
18 programas de bienestar de salud;

19 c) si el empleado provee previamente una autorización, de manera  
20 conciente, voluntaria y por escrito mediante la cual autoriza  
21 proveer su Información Genética a un Patrono.

- 1 (d) cuando un Patrono solicita o requiere la historia médica familiar a  
2 sus empleados en cumplimiento con lo dispuesto en la Sección 103  
3 del Family and Medical Leave Act del 1993, y de leyes estatales  
4 bajo dicha disposición.
- 5 (e) cuando un Patrono compra documentos que están publicados y  
6 disponibles comercialmente (incluyendo periódicos, revistas y  
7 libros, pero sin incluir bases de datos médicos o récords judiciales)  
8 que incluyan la historia médica familiar;
- 9 (f) cuando la información envuelta es utilizada para monitoreo  
10 genético de los efectos de sustancias tóxicas en el área de trabajo,  
11 pero sólo cuando se den las siguientes circunstancias:
- 12 (1) si el Patrono notifica por escrito a sus empleados acerca del  
13 monitoreo genético;
- 14 (2) (a) si el empleado provee previamente una autorización, de  
15 manera conciente, voluntaria y por escrito consiente para  
16 proveer su Información Genética;
- 17 (b) el monitoreo genético es requerido por alguna ley federal;
- 18 (3) el empleado es informado de sus resultados del monitoreo  
19 genético.
- 20 (4) el monitoreo genético es en cumplimiento con
- 21 (a) cualquier reglamentación federal que requiera el monitoreo  
22 genético;

1 (b) cualquier reglamentación estatal que requiera el monitoreo  
2 genético.

3 (5) cuando el Patrono (excluyendo cualquier profesional de salud  
4 debidamente licenciado o consejero genético certificado que  
5 participa de los programas de monitoreo genético) recibe el  
6 resultado del monitoreo genético en términos generales y no  
7 proveen la identidad de los empleados; o

8 (6) cuando el Patrono realiza las funciones de laboratorio forense y  
9 analiza muestras de ácido desoxirribonucleico ("ADN") para  
10 agencias del orden público o para identificar restos humanos, y  
11 solicita o requiere información genética del Patrono del empleado,  
12 pero limitado al análisis de ADN con el propósito de control de  
13 calidad para detectar contaminación en muestras.

14 Sección 4.-Se enmienda el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley Núm. 45 de 25 de  
15 febrero de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para  
16 el Servicio Público de Puerto Rico", para que lea como sigue:

17 "Artículo 3.-Definiciones

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

21 ...

1 (aa) Principio de mérito. Compromiso de gestión pública que  
2 asegura transacciones de personal donde todos los  
3 empleados de carrera deben ser seleccionados, adiestrados,  
4 ascendidos y retenidos en su empleo en consideración al  
5 mérito y a la capacidad, sin discrimen por razón de raza,  
6 color, sexo, nacimiento, edad, información genética, origen o  
7 condición social, incapacidad física, incapacidad mental,  
8 condición de veterano, ni por sus ideas o afiliación política o  
9 religiosa. La antigüedad será un factor en casos de igual  
10 capacidad e idoneidad.

11 ...”

12 Sección 5.-Se enmienda la sección 2.1 del Artículo 2 de la Ley Núm. 184 de 3 de  
13 agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los  
14 Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”,  
15 para que lea como sigue:

16 “Artículo 2.-Declaración de Política Pública

17 Sección 2. 1. -Contenido

18 La política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en lo  
19 relativo a la Administración de los Recursos Humanos de las agencias  
20 cubiertas por esta Ley, es la que a continuación se expresa:

21 Reafirmar el mérito como el principio que regirá el Servicio  
22 Público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que

1 todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido  
2 en su empleo en consideración al mérito y capacidad, sin discrimen  
3 conforme a las leyes aplicables, incluyendo discrimen por razón de raza,  
4 color, sexo, nacimiento origen o condición social, por ideas políticas o  
5 religiosas, edad, información genética, condición de veterano, ni por  
6 impedimento físico o mental.

7 Sección 6.-Se enmienda el inciso (42) del Artículo 3 de la Ley Núm. 184 de 3 de  
8 agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los  
9 Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”,  
10 para que lea como sigue:

11 “Artículo 3.-Definiciones

12 Para todos los efectos, las palabras y frases que a continuación se indican  
13 tendrán el significado que a su lado se expresa:

14 ...

15 (42) Principio de mérito. Se refiere al concepto de que todos los  
16 empleados públicos serán seleccionados, ascendidos,  
17 retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la  
18 base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza,  
19 color, sexo, nacimiento, edad, información genética, origen o  
20 condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas,  
21 condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

22 ...”

1           Sección 7.-Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004,  
2 según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos  
3 Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que  
4 lea como sigue:

5                   “Artículo 6.-Reclutamiento y selección

6           Las agencias deberán ofrecer la oportunidad de competir en sus procesos  
7 de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a los  
8 aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos,  
9 capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones  
10 de raza, color, sexo, nacimiento, edad, información genética, origen o condición  
11 social, por ideas políticas y religiosas, condición de veterano ni por impedimento  
12 físico o mental.

13                   ...”

14           Sección 8.-Se enmienda el inciso (d) del Artículo 17 de la Ley Núm. 115 de 30 de  
15 junio de 1965, según enmendada, para que lea como sigue:

16                   “Artículo 17.-Definiciones

17           Para todos los efectos, las palabras y frases que a continuación se indican  
18 tendrán el significado que a su lado se expresa:

19                   ...

20                   (d)   Principio de mérito. Se refiere al concepto de que todos los  
21                   empleados del sistema de educación deben ser

1                   seleccionados, adiestrados, ascendidos, retenidos y tratados  
2                   en todo lo referente a su empleo sobre la base de la  
3                   capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo,  
4                   nacimiento, edad, información genética, origen o condición  
5                   social ni a sus ideas políticas o religiosas.

6                   ...”

7                   Sección 9.-Se enmienda el Artículo 11.001 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de  
8                   1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos de Puerto  
9                   Rico”, para que lea como sigue:

10                   “Artículo 11.001.-Sistema de Personal-Establecimiento

11                   Cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración  
12                   del personal municipal.

13                   Dicho sistema se regirá por el principio de mérito de modo que promueva  
14                   un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de equidad, justicia,  
15                   eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo,  
16                   nacimiento, edad, información genética, origen o condición social, ni por ideas  
17                   políticas o religiosas o por ser víctima de violencia doméstica. Este sistema  
18                   deberá ser cónsono con las guías que prepare la "Oficina de Recursos Humanos  
19                   del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" (ORHELA), por virtud de la [Ley  
20                   Num. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como "Ley de  
21                   Personal del Servicio Público de Puerto Rico"] Ley Núm. 184 de 3 de agosto de

1 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los  
2 Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto  
3 Rico”.

4 ...”

5 Sección 10.-Se enmienda el Artículo 11.007 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de  
6 1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos de Puerto  
7 Rico”, para que lea como sigue:

8 “Artículo 11.007.-Planes de clasificación de puestos y retribución--  
9 Reclutamiento y selección

10 Todo municipio deberá ofrecer la oportunidad de competir para los  
11 puestos de carrera a cualquier persona cualificada que interese participar en las  
12 funciones públicas del municipio. Esta participación se establecerá en atención al  
13 mérito, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad,  
14 información genética, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas.

15 ...”

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

18 “Artículo 1.-Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, información  
19 genética, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas  
20 políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia  
21 doméstica, agresión sexual o acecho.

1           Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado  
2           suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías,  
3           condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o  
4           reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma  
5           que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su  
6           status de empleado, por razón de edad, según ésta se define mas adelante, raza,  
7           color, sexo, información genética, origen social o nacional, condición social,  
8           afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida  
9           como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho del empleado o  
10          solicitante de empleo:

11           ...”

12          Sección 12.-Se enmienda el Artículo 1-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de  
13          1959, según enmendada, para que lea como sigue:

14           “Artículo 1-A.-Publicación; anuncios

15           Será ilegal de parte de cualquier patrono u organización publicar o  
16           circular o permitir que se publiquen o circulen anuncios, avisos, o cualquier otra  
17           forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente,  
18           a todas las personas por igual, por razón de raza, color, sexo, matrimonio,  
19           información genética, origen social o nacional, condición social, afiliación  
20           política, ideas políticas a religiosas, o por ser víctima o ser percibida como  
21           víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o sin justa causa, por  
22           razón de edad, o estableciendo limitaciones que excluyan a cualquier persona

1 por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, información genética, origen social  
2 o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por  
3 ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual  
4 o acecho, o sin justa causa, por razón de edad.

5 ...”

6 Sección 13.-Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959,  
7 según enmendada, para que lea como sigue:

8 “Artículo 2.-Discrimen por organización obrera

9 Toda organización obrera que limite, divida o clasifique su matrícula en  
10 tal forma que prive o tienda a privar a cualquiera que aspire o tenga derecho a  
11 ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de empleo por razón de edad,  
12 raza, color, religión, sexo, matrimonio, información genética, origen social o  
13 nacional, afiliación política, credo político, condición social o por ser víctima o  
14 ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho:

15 ...”

16 Sección 14.- Se enmienda el Artículo 2-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de  
17 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

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

19 Todo patrono u organización obrera o comité conjunto obrero-patronal  
20 que controle programas de aprendizaje, de entrenamiento o reentrenamiento,  
21 incluyendo programas de entrenamiento en el trabajo, que discrimine contra una  
22 persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, información genética,

1           origen o condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser  
 2           víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o  
 3           acecho o sin justa causa por edad avanzada para ser admitido a, o empleado en,  
 4           cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento,

5                           (a)     Incurrirá en responsabilidad civil:

6                                   ...”

7           Sección 15.- Se enmienda el apartado (3) del inciso (f) del Artículo 8 de la Ley  
 8   Núm. 203 de 7 de diciembre de 2007, conocida como “Carta de Derechos del Veterano  
 9   Puertorriqueño del Siglo XXI”, para que lea como sigue:

10                           “Artículo 8.-Creación de la Junta Asesora

11                                   (a)     ...

12   ...

13                                   (f)     Serán deberes de la Junta, entre otros, los siguientes:

14   (1)     ...

15   (2)     ...

16   (3)     Proveer asesoramiento o consultaría al Procurador,  
 17   tanto motu proprio como cuando le sea solicitado, en  
 18   diversas materias, pero sin necesariamente limitarse a  
 19   ellas, tales como: discrimen contra veteranos en los  
 20   empleos o estudios por causas tales como edad, raza,  
 21   credo, sexo, color, origen, información genética,

1 condición social, afiliación política o lesiones de  
2 origen militar u otros; derechos adquiridos,  
3 reposición en empleos, preferencias negativas o  
4 positivas, ofrecimientos justos y equitativos de  
5 exámenes, derechos relacionados con instrucción,  
6 hospitalización, contribuciones, arbitrios e impuestos,  
7 acreditación de tiempo servido en las Fuerzas  
8 Armadas, para fines de retiro, pensiones por años de  
9 servicios, pagos por defunción, derechos de los  
10 herederos, exenciones a veteranos lisiados, evaluación  
11 de los servicios que ofrece la Administración de  
12 Veteranos, incluyendo la clasificación y origen de las  
13 enfermedades, evaluación de los servicios médico-  
14 hospitalarios y psiquiátricos que ofrecen las  
15 instituciones públicas o privadas, adquisición de  
16 automóviles para lisiados, la expedición de tablillas  
17 con distintivos para veteranos, uso de los excedentes  
18 de guerra, certificados expedidos por agencias  
19 gubernamentales, problemas gubernamentales que  
20 confrontan los veteranos en torno a educación,  
21 trabajo, vivienda y legislación necesaria.

22 (4) ...”

1           Sección 16.-Se ordena a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos,  
2   corporaciones públicas, municipios, la Rama Legislativa, la Rama Judicial, a atemperar  
3   sus reglamentos de personal para exponer claramente la Política Pública establecida en  
4   esta Ley.

5           Sección 17.-Se ordena a la Oficina de Recursos Humanos del Estado libre  
6   Asociado de Puerto Rico en conjunto con el Departamento del Trabajo y Recursos  
7   Humanos de Puerto Rico a elaborar un protocolo de cumplimiento, educación y  
8   capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen de todo tipo incluyendo  
9   así el que se constituye por información genética, según definido en esta Ley, y el cual  
10   será adoptado por todas las agencias gubernamentales y aplicado a todos los patronos  
11   en la esfera privada. Para la elaboración del mismo se consultará a peritos en la materia  
12   para su redacción y presentación. La Oficina de Recursos Humanos y Departamento  
13   del Trabajo dispondrán de noventa (90) días desde la aprobación de esta Ley para la  
14   elaboración de este protocolo.

15           Sección 18.-Aplicabilidad

16           Esta Ley será de aplicación a todas las agencias gubernamentales o entidades  
17   públicas, municipios, corporaciones públicas, cuasi públicas, con o sin fines de lucro,  
18   empresa privada, la Asamblea Legislativa, Rama Judicial, e incluso la Oficina del  
19   Gobernador; a todo sector que incluya algún sector o fuerza laboral, con excepción  
20   únicamente de lo dispuesto en la Sección 17.

21           Sección 19.-Cláusula de Separabilidad

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

6            Sección 20.-Esta Ley comenzará a regir a los noventa (90) días después de su  
7 aprobación, exceptuando la Sección 16 que entrará en vigor inmediatamente.