

GOBIERNO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa

1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 286

5 de abril de 2021

Presentado por la señora *Santiago Negrón*

Coautora la señora González Arroyo

Referido a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

LEY

Para declarar como política pública del Gobierno de Puerto Rico la prohibición del discrimen por tener tatuajes, perforaciones corporales (“piercings”) o cabello teñido en el empleo público y privado; establecer la prohibición específica de discrimen en el empleo contra esta población; enmendar el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley 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 el inciso (35) del Artículo 3 y la Sección 6.3 del Artículo 6 de la Ley Núm. 8-2017, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”; enmendar los Artículos 2.042 y 2.048 y el inciso 202 del Artículo 8.001 de la Ley Núm. 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”; enmendar los Artículos 1, 1-A, 2 y 2A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; ordenar a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos, corporaciones públicas, municipios de la Rama Ejecutiva, la Rama Legislativa y la Rama Judicial a atemperar sus reglamentos de personal para exponer claramente esta Política Pública y ordenar los patronos del sector privado incorporar reglamentación a tal fin.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Son preceptos fundamentales de la Constitución de Puerto Rico que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos los seres humanos somos iguales ante la ley.

Dichas salvaguardas son esenciales a la vida de todo ciudadano de nuestra nación puertorriqueña. Es por ello que la Constitución, así como diversas leyes en nuestro ordenamiento, prohíbe el discrimen por razones cimentadas en la personalidad, circunstancias y naturaleza de los individuos. En particular, nuestra sociedad cuenta con leyes que sancionan el discrimen por razón de raza, color, género, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas, orientación sexual, identidad de género y la condición de ser víctima o ser percibido como víctima de violencia doméstica.

No obstante, las personas con tatuajes, perforaciones corporales (“piercings”) o cabello teñido, cuyo número va en aumento, carecen de protección legal específica en casos de discrimen laboral. Bajo el estado de derecho actual, esta comunidad se encuentra susceptible a enfrentarse a situaciones discriminatorias en el empleo, tales como suspensiones, denegatorias de oportunidades de empleo a base de su apariencia, despidos o actuaciones dirigidas a perjudicarles con respecto a los términos y condiciones de su empleo por tener tatuajes, “piercings” o cabello teñido de colores no tradicionales o naturales. Esta realidad inevitablemente incide en la tasa de empleo, aminorando las posibilidades de que estas personas se inserten en la fuerza laboral e impactando negativamente la economía de Puerto Rico.

Los tatuajes, perforaciones o cabello teñido son una forma en que los individuos comúnmente manifiestan su personalidad. En la actualidad, estos se han convertido en una práctica popular a nivel global que continúa creciendo gradualmente y es adoptada por personas a través de todos los grupos sociales.

Estas modificaciones no son más que elementos añadidos al físico de una persona, que en nada afecta su capacidad individual para realizar un trabajo de manera competente. Considerando que nuestra sociedad ha dado grandes avances en los pasados años con respecto al tema del discrimen en el empleo, no puede permitirse que la apariencia física de una persona, por sí sola, sea un factor determinante para negarle a una persona igual oportunidad de ser entrevistado y evaluado conforme a sus méritos

y preparación, para la consecución de un empleo. De igual forma, debe protegerse la permanencia en el empleo, de aquellas personas que deciden hacerse un tatuaje o perforación corporal. Así pues, en tiempos en los que encontrar un trabajo no resulta ser una tarea fácil para nuestros ciudadanos, esta Asamblea Legislativa entiende necesario establecer legislación específica en aras de asegurar que existan remedios legales dirigidos a proteger los derechos de esta población respecto al empleo.

En el 2018, la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de la Decimoctava Asamblea Legislativa realizó una Vista Pública en la que comparecieron favoreciendo una medida equivalente a la presente -por parte del gobierno- la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH), el Departamento de Justicia y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; así como las entidades privadas, Mi Estilo No Me Define, Inc. una corporación sin fines de lucro que agrupa y aboga contra el discrimen a personas con tatuajes, “piercings” o cabello teñido de colores y el Frente Unido de Policías Organizados, inc. (FUPO). Todas las ponencias reconocen la existencia de este discrimen por la mera apariencia y entienden que es necesario proteger los derechos de esta población.

Luego de radicado el Proyecto original, en conjunto con la organización Mi Estilo No Me Define, cuya misión es educar, orientar y concientizar sobre el discrimen laboral por apariencia física al llevar tatuajes y piercings expuestos o colores de cabello no tradicionales y representar a la población tatuada en actividades de otras organizaciones, se realizaron distintas actividades en apoyo al Proyecto de la Cámara 1603 y se recibieron testimonios, experiencias y vivencias de múltiples personas, que a su vez se unieron al reclamo por la aprobación de la medida.

En reconocimiento de la realidad del discrimen contra la comunidad de personas con tatuajes, perforaciones corporales (“piercings”) o cabello teñido, es la voluntad de esta Asamblea Legislativa, en cumplimiento con los preceptos constitucionales de igualdad ante la ley y dignidad del ser humano, prohibir el discrimen en el empleo por este motivo.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1. - Declaración de política pública

2 Se declara como política pública del Gobierno de Puerto Rico el repudio al
3 discrimen de personas con tatuajes, perforaciones corporales (“piercings”) o cabello
4 teñido en el empleo público y privado. Reafirmamos de esta manera que la dignidad
5 del ser humano es inviolable.

6 Artículo 2. - Prohibición

7 Se establece la prohibición especial de que en ninguna instancia un patrono podrá
8 suspender, rehusarse a emplear, despedir o de cualquier otra forma perjudicar a una
9 persona en su empleo por tener tatuajes, perforaciones corporales (“piercings”) o
10 cabello teñido.

11 Artículo 3. - Se enmienda el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley Núm. 45 de 25 de
12 febrero de 1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para
13 el Servicio Público de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

14 “Artículo 3. - Definiciones

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

18 ...

19 (aa) Principio de mérito. Compromiso de gestión pública que asegura
20 transacciones de personal donde todos los empleados de carrera deben ser
21 seleccionados, adiestrados, ascendidos y retenidos en su empleo en

1 consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color,
2 sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o
3 condición social, incapacidad física, incapacidad mental, condición de veterano,
4 *tener tatuajes, perforaciones corporales (“piercings”) o cabello teñido*, ni por sus ideas o
5 afiliación política o religiosa. La antigüedad será un factor en casos de igual
6 capacidad e idoneidad.

7 ...”

8 Artículo 4. - Se enmienda el inciso (35) del Artículo 3 de la Ley Núm. 8-2017,
9 conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos
10 Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

11 “Artículo 3. - Definiciones

12 Las siguientes palabras y frases tendrán el significado que se expresa a
13 continuación:

14 ...

15 (35) Principio de mérito - significa que todos los empleados públicos serán
16 reclutados, seleccionados, adiestrados, ascendidos, trasladados,
17 descendidos y retenidos en consideración a su capacidad y desempeño de
18 las funciones inherentes al puesto y sin discrimen por razón de raza, color,
19 nacimiento, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, origen,
20 condición social, *tener tatuajes, perforaciones corporales (“piercings”) o cabello*
21 *teñido*, ni por sus ideales políticos, religiosos, condición de veterano, por

1 ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión
2 sexual, acoso, impedimento físico o mental.

3 ...”

4 Artículo 5. – Se enmienda el primer párrafo de la Sección 6.3 del Artículo 6 de la Ley
5 Núm. 8-2017, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los
6 Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

7 “Artículo 6. - Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público

8 Sección 6.1. - Áreas Esenciales al Principio de Mérito

9 ...

10 Sección 6.2. - Disposiciones sobre Clasificación de Puesto

11 ...

12 Sección 6.3. - Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección

13 Al momento de reclutar personal, el Gobierno como Empleador Único ofrecerá la
14 oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona
15 cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y
16 laborales, conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin
17 discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social,
18 *tener tatuajes, perforaciones corporales (“piercings”) o cabello teñido*, por ideas políticas o
19 religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión
20 sexual, acoso, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental. No obstante,
21 mientras exista una situación de crisis fiscal en el Gobierno de Puerto Rico, el
22 reclutamiento interno deberá ser fomentado para llenar las plazas vacantes. De no

1 existir dentro del Gobierno el recurso humano que pueda llevar a cabo las funciones, se
2 procederá al reclutamiento externo.

3 ...”

4 Artículo 6. - Se enmienda el Artículo 2.042 de la Ley Núm. 107-2020, según
5 enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, para que se lea como
6 sigue:

7 “Artículo 2.042 – Sistema de Recursos Humanos Municipal

8 Cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración de
9 los recursos humanos municipales.

10 Dicho sistema se regirá por el principio de mérito, de modo que promueva un
11 servicio público de excelencia sobre los fundamentos de equidad, justicia,
12 eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo,
13 nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición
14 social, *tener tatuajes, perforaciones corporales (“piercings”) o cabello teñido*, ni por
15 ideas políticas o religiosas o por ser víctima de violencia doméstica. Este sistema
16 deberá ser cónsono con las guías que prepare la Oficina de Administración y
17 Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico
18 (OATRH) en virtud de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley
19 para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el
20 Gobierno de Puerto Rico”.

21 ...”

1 Artículo 7. - Se enmienda el Artículo 2.048 de la Ley Núm. 107-2020, según
2 enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, para que se lea como
3 sigue:

4 Artículo 2.048 – Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección

5 Todo municipio deberá ofrecer la oportunidad de ocupar puestos de carrera o
6 transitorios a cualquier persona cualificada que interese participar en las
7 funciones públicas del municipio. Esta participación se establecerá en atención al
8 mérito del candidato, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento,
9 edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, *tener*
10 *tatuajes, perforaciones corporales (“piercings”) o cabello teñido*, ni por ideas políticas o
11 religiosas.

12 ...

13 Artículo 8. - Se enmienda el inciso 202 del Artículo 8.001 de la Ley Núm. 107-2020,
14 según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, para que se lea
15 como sigue:

16 Artículo 8.001 – Definiciones

17 Los términos utilizados en este Código tendrán los significados que a
18 continuación se expresa, excepto donde el contexto claramente indique otra
19 definición; los términos en singular incluyen el plural y en la acepción masculina
20 se incluye la femenina:

21 1. ...

22 ...

1 202. Principio de Mérito: Se refiere al concepto de que todos los empleados
2 públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo
3 referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de
4 raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, *tener tatuajes,*
5 *perforaciones corporales ("piercings") o cabello teñido,* ni por sus ideas políticas o
6 religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

7 ..."

8 Artículo 9. - Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959,
9 según enmendada, para que se lea como sigue:

10 "Artículo 1. - Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, orientación
11 sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, *tener*
12 *tatuajes, perforaciones corporales ("piercings") o cabello teñido,* afiliación política,
13 ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de
14 violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, ex-militar, servir o
15 haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la
16 condición de veterano.

17 Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo
18 en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías,
19 condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o
20 reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma
21 que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su
22 status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza,

1 color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional,
2 condición social, *tener tatuajes, "piercings" o cabello teñido*, afiliación política, o
3 ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de
4 violencia doméstica, agresión sexual o acecho del empleado o solicitante de
5 empleo:

6 ..."

7 Artículo 10. - Se enmienda el Artículo 1-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de
8 1959, según enmendada, para que se lea como sigue:

9 "Artículo 1-A. - Publicación; anuncios

10 Será ilegal de parte de cualquier patrono u organización publicar o circular o
11 permitir que se publiquen o circulen anuncios, avisos, o cualquier otra forma de
12 difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas
13 las personas por igual, por razón de raza, color, sexo, matrimonio, orientación
14 sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación
15 política, ideas políticas a religiosas, o por ser víctima o ser percibida como
16 víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o sin justa causa, por
17 razón de edad, o estableciendo limitaciones que excluyan a cualquier persona
18 por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de
19 género, origen social o nacional, condición social, *tener tatuajes, perforaciones*
20 *corporales ("piercings") o cabello teñido*, afiliación política, ideas políticas o
21 religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica,
22 agresión sexual o acecho, o sin justa causa, por razón de edad.

1 ...”

2 Artículo 11.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959,
3 según enmendada, para que se lea como sigue:

4 “Artículo 2. - Discrimen por organización obrera

5 Toda organización obrera que limite, divida o clasifique su matrícula en
6 tal forma que prive o tienda a privar a cualquiera que aspire o tenga derecho a
7 ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de empleo por razón de edad,
8 raza, color, religión, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género,
9 origen social o nacional, afiliación política, credo político, condición social, *tener*
10 *tatuajes, perforaciones corporales (“piercings”) o cabello teñido* o por ser víctima o ser
11 percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso:

12 ...”

13 Artículo 12.- Se enmienda el Artículo 2-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de
14 1959, según enmendada, para que se lea como sigue:

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

16 Todo patrono u organización obrera o comité conjunto obrero-patronal que
17 controle programas de aprendizaje, de entrenamiento o reentrenamiento,
18 incluyendo programas de entrenamiento en el trabajo, que discrimine contra una
19 persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual,
20 identidad de género, origen o condición social, *tener tatuajes, perforaciones*
21 *corporales (“piercings”) o cabello teñido*, afiliación política, ideas políticas o
22 religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica,

1 agresión sexual o acoso o sin justa causa por edad avanzada para ser admitido
2 a, o empleado en, cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento,

3 (a) Incurrirá en responsabilidad civil:

4 ...”

5 Artículo 13.- Se ordena a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos,
6 corporaciones públicas, municipios de la Rama Ejecutiva, así como la Rama Legislativa
7 y la Rama Judicial, a atemperar sus reglamentos de personal para exponer claramente la
8 política pública establecida en esta Ley. De igual manera, todo patrono deberá adoptar
9 o modificar su reglamentación en cumplimiento con los preceptos de esta Ley.

10 Artículo 14.- Cláusula de separabilidad

11 Si cualquier cláusula, párrafo, oración, artículo, inciso o parte de esta Ley fuere
12 declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia dictada a tal efecto no
13 afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia
14 quedará limitado a la cláusula, párrafo, oración, artículo, inciso o parte que así hubiere
15 sido anulada o declarada inconstitucional.

16 Artículo 15.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.