



27 de marzo de 2017

Hon. Miguel Romero Lugo
Presidente
Comisión de Gobierno
Senado
San Juan, PR

Estimado señor Presidente:

Agradecemos la oportunidad que nos ofrece de expresarnos sobre el Proyecto del Senado 372. El mismo propone crear la “Ley contra el discrimen por condición social de ex convicto”, a los fines de reconocer la condición social de ex convicto como una albergada bajo las protecciones de la Constitución de Puerto Rico, y establecer límites a la consideración del pasado delictivo en el empleo, entre otros asuntos relacionados.

La Exposición de Motivos de la medida plantea que la Constitución de Puerto Rico establece que “[l]a dignidad del ser humano es inviolable”, y que todos los hombres son iguales ante la ley. Por ello, no podrá establecerse discrimen por motivo de origen o condición social, entre otros. La medida indica, citando una opinión del Juez Asociado Rebollo López, que “la condición social de ex convictos es un tipo de condición social protegida por nuestra constitución”. Dicho caso, sin embargo, no es vinculante.

Añade la medida que las personas condenadas tienen graves dificultades para reincorporarse al mercado laboral y que sin oportunidades de empleo, “el individuo busca medios ilegítimos para satisfacer sus necesidades.” Por ello, la medida propone reconocer la condición de ex convicto como una condición social que gozará de todas las protecciones concernidas en la Sección 1 Artículo 2 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y requerir que todo empleador que solicite “el certificado de antecedentes penales de un aspirante para fines de considerar su contratación, no pueda inquirir o considerar historial delictivo alguno que no aparezca detallado a no ser que se relaciones directamente con la ocupación.”

Discutido el objetivo de la medida, procedemos a proveer nuestros comentarios sobre la misma.

En primera instancia, la Cámara de Comercio de Puerto Rico es la Institución portavoz de los negocios en Puerto Rico y representamos a todo el comercio y la industria, grande o pequeña, con la misión de fortalecer el desarrollo de sus constituyentes proveyendo conocimientos, representatividad multisectorial y protegiendo los valores y fundamentos de la libre empresa.

Además, la Cámara de Comercio de Puerto Rico es fiel observadora de los derechos básicos del ser humano, los cuales son esenciales para alcanzar mayor bienestar y seguridad social. A esos efectos, entendemos que es importante ofrecer la oportunidad de rehabilitación a los que delinquen para que

puedan aportar positivamente a la sociedad. Sin embargo, como mencionamos, entendemos que es esencial aplicar y adoptar los principios de libre empresa para asegurar la competitividad y el desarrollo. Desafortunadamente, encontramos que esta medida resulta sumamente burocrática, por lo que podría retrasar contrataciones esenciales o de necesidad inmediata.

La medida ante nuestra consideración equipara la condición de ex convicto, con la protección contra el discrimen de rango constitucional que tiene la condición social. Si bien no interesamos entrar en un debate constitucional sobre el particular, es importante aclarar que la letra de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico es clara, por lo que no debe admitir interpretación. Asimismo, el Artículo VII de la Constitución establece las medidas mediante las cuales se puede enmendar la constitución, las que envuelven el voto de dos terceras partes de la Asamblea Legislativa y un referéndum, entre otras. Ante ello, entendemos que este asunto no puede ser legislado de esta forma y requiere trámite adicional.

Sin embargo, entendemos que la enmienda a la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, procede ya que la misma incluye a los ex convictos entre las categorías protegidas por las disposiciones anti discrimen de la ley. Entendemos que la misma es suficiente para proteger a cualquier ex convicto de ser discriminado.

Ahora bien, es importante señalar que la [Comisión para la Igualdad de Oportunidad de Empleo de los Estados Unidos](#) (EEOC) atiende asuntos relacionados la Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964¹, que prohíbe el discrimen en el empleo basado en raza, color, religión sexo y origen nacional. A esos efectos, emitieron una guías dirigidas a eliminar este tipo de discrimen en la contratación por entidades federales, estatales, gobiernos locales y entes privados. En el caso de ex convictos, esta protección es particularmente relevante ya que las cifras demuestran que mayor cantidad de hispanos y afroamericanos que son encarcelados. En el caso de los Estados Unidos por ejemplo, se espera que 1 de cada 17 hombre blancos sirva tiempo de cárcel. En el caso hombre hispanos, esta proporción se eleva a 1 de 6 y a 1 de cada 3 en el caso de Afroamericanos.² A esos efectos, las mencionadas guías contienen los principios por los cuales se tienen que dejar llevar los patronos al considerar información sobre convicciones en decisiones de empleo. Tomando lo anterior en consideración, entendemos que las protecciones previamente mencionadas atienden adecuadamente la intención legislativa de esta medida.³

¹ En específico, la Sección 703 de la Ley de Derechos Civiles de 1964, (Pub. L. 88-352), dispone lo siguiente:

(a) Employer practices

It shall be an unlawful employment practice for an employer -

- (1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin; or
- (2) to limit, segregate, or classify his employees or applicants for employment in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin.

² Véase página web: https://www.eeoc.gov/laws/guidance/arrest_conviction.cfm#sdendnote14sym (visitada el 28 de marzo de 2017)

³ Véase página web: https://www.eeoc.gov/laws/guidance/arrest_conviction.cfm (visitada el 28 de marzo de 2017)

Ahora bien, la medida va más allá al requerir que si un aspirante a empleo entiende que se le ha negado el mismo por su condición de ex convicto, tendrá hasta treinta (30) días para solicitar por escrito las razones por las cuales no fue contratado. Asimismo, requiere que si un empleador tiene la intención de negarle a un aspirante un empleo, únicamente o en parte debido a su historial delictivo el empleador, antes de tomar la decisión final le debe informar por escrito (i) las convicciones que sirvieron como base para la potencial denegatoria o desclasificación; (ii) proveer una copia del reporte del historial de convicción, si alguno, y (iii) proveer ejemplos de evidencia de mitigación o rehabilitación que el aspirante pueda proveer voluntariamente. El aspirante tendrá diez (10) días laborables luego de recibir la notificación para responder, impugnar la certeza de la información y someter evidencia de mitigación. El empleador debe mantener la posición abierta hasta que tome la decisión basado en “un análisis individualizado de la información suministrada por el aspirante y los factores recomendados por la Comisión para la Igualdad de Oportunidad de Empleo de los Estados Unidos.” Finalmente, luego de la decisión final el empleador le notificará por escrito al aspirante: (i) la decisión final de rechazo o descalificación; (ii) el proceso de apelación; (iii) el aspirante puede ser elegible para otras posiciones; y (iv) la fecha más temprana en la que el aspirante puede volver a solicitar empleo.

La medida también provee para que el Secretario del Trabajo investigue estas acciones por iniciativa propia o mediante una querrela. El Secretario podrá, de igual forma, demandar a iniciativa propia o a instancia de una aspirante, el pago de cualquier suma que se les adeude o el cumplimiento de cualquier derecho conferido por la ley.

Sobre el particular, traemos a la atención de esta Honorable Comisión que esta Administración ha estado comprometida desde su inicio a hacer a Puerto Rico una jurisdicción más competitiva a modo de asegurar el desarrollo económico de la Isla. En ese sentido, vemos que el Plan Para Puerto Rico dispone que “[e]l costo de hacer negocios en Puerto Rico ha sido un tema contencioso durante décadas, colocando a la Isla en gran desventaja conforme a varios indicadores del estudio de competitividad global producido por el Banco Mundial. Por lo tanto, es impostergable e imperante buscar soluciones integradas a corto plazo para que Puerto Rico se convierta en un lugar altamente competitivo en términos de los costos de hacer negocio”. Para lograr este objetivo esta Administración propuso la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, la cual fue aprobada por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, convirtiéndose en la Ley 4-2017.

Entendemos que esa es la dirección que debe seguir la legislación laboral a modo de cumplir el objetivo que comparten la Administración y la Cámara de Comercio de Puerto Rico, de hacer a Puerto Rico un país abierto y competitivo en cuanto a los negocios y el desarrollo económico.

Por lo tanto, si bien entendemos que el objetivo de la medida es loable, el proceso establecido es uno burocrático que conlleva una cantidad de tiempo excesivo para ser implementado en cada ocasión. Ello cuando los negocios puertorriqueños se ven todos los días en la necesidad de buscar medidas de eficiencia y economía que le permitan reducir costos y mantener una operación viable. El proceso establecido requeriría que un potencial patrono mantenga una plaza abierta al menos cuarenta (40) días en el caso de que un ex convicto solicite la misma e impugne la decisión. Esto resulta sumamente oneroso para comercios con limitada empleomanía, que requieren contratar personal con urgencia.

Asimismo, le impone al patrono la obligación de justificar una decisión, que debe responder exclusivamente a las necesidades de la empresa y al ordenamiento previamente discutido.

Nótese además que lo propuesto podría tener el efecto de generar discriminación a la inversa (reverse discrimination) en los casos en que el patrono no puede esperar los días del proceso y prefiera contratar al ex convicto sobre cualquier otro candidato, solo para evitar cualquier impugnación, investigación o demanda. Legislación similar ha tratado de ser aprobada en otros estados. En el caso del Distrito de Columbia, se presentaron objeciones estableciendo que “in reality all this legislation will do is put more burdensome regulations on small business owners, the same business owners who have shown that they may be willing to hire felons without such measure.”⁴

Conforme a lo anterior, si bien encontramos el objetivo de la medida loable, también entendemos que la protección que será extendida mediante la enmienda a la Ley 100 y las guías del EEOC, cumplen con la intención del legislador, por lo que no se le debe imponer reglamentación ni procesos innecesarios a los comercios y negocios de Puerto Rico.

Ante ello, la Cámara de Comercio de Puerto Rico no recomienda la aprobación del Proyecto del Senado 372, según redactado. Reiteramos nuestra disponibilidad e interés de colaborar con esta Honorable Comisión en este y cualquier otro asunto.

Respetuosamente,

CPA David A. Rodríguez-Ortiz
Presidente

⁴ Justin Williams, *Affirmative Action for Felons? Americans for Limited Government*, 2009.