



7 de septiembre de 2018

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

Estimado señor Presidente:

Agradecemos la oportunidad de ofrecer comentarios sobre el Proyecto del Senado Núm. 992 (en adelante el “Proyecto”). El mismo propone crear la “Ley contra el discrimen en el empleo por condición de exconvicto”, a los fines de establecer límites para la consideración de los historiales delictivos por parte de los patronos; enmendar la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “Ley contra el discrimen en el empleo del 1959”, a los fines de añadir la prohibición de discrimen en el empleo por condición de exconvicto, entre otras cosas.

La Exposición de Motivos del Proyecto plantea que las personas condenadas que salen de prisión tienen graves dificultades para reincorporarse al mercado laboral y que los antecedentes penales constituyen un estigma certificado por el propio Estado. De acuerdo a la medida, la reducción del desempleo generará ahorros en costo por institucionalización prolongada, encarcelamiento y programas de bienestar público. Ante ello, se propone: (i) incluir la causal de exconvicto en el Art. 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, y en cualquier artículo que prohíba el discrimen laboral; (ii) enmendar la Ley 8-2017, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico” para prohibir el discrimen en el empleo por condición de exconvicto por parte del Gobierno; y (iii) enmendar 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.

La Cámara de Comercio de Puerto Rico (en adelante “CCPR”) es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a más de 1,000 empresas además de asociaciones afiliadas. Es la portavoz de los negocios en Puerto Rico, representando a todas las actividades comerciales, industriales, profesionales y los que constituyen la base fundamental de la economía puertorriqueña. Nuestra misión es promover el fortalecimiento de la empresa privada y la integración multisectorial, para fomentar el desarrollo socioeconómico sostenible de Puerto Rico y una mejor calidad de vida. La CCPR representa al comercio y la industria, sea esta grande o pequeña, de todos los sectores de la Isla, con la intención de fortalecer el desarrollo de nuestros constituyentes, proveyendo conocimientos, representatividad multisectorial, y protegiendo los valores y fundamentos de la libre empresa.

En términos generales, vemos que la Cámara de Comercio de los Estados Unidos, institución por la cual estamos acreditados, se expresó ante el Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) sobre este tema y delineó ciertos criterios que se deben seguir antes de reglamentar sobre el particular. Los mismos parten de la premisa de que una convicción criminal constituye evidencia confiable de que una persona llevó a cabo conducta constitutiva de un crimen y que esa conducta lo puede hacer no apto para el trabajo solicitado.

En específico, entienden que los patronos tienen que tener reglas flexibles para evaluar a los candidatos dependiendo del trabajo para el que solicitan y el tipo de ofensa por el que fueron convictos. Para ello, sugieren que se pueda evaluar, entre otras cosas, (i) la naturaleza y gravedad de la ofensa; (ii) el tiempo transcurrido desde la convicción o desde que se cumplió la sentencia; y (iii) la naturaleza del trabajo solicitado, entre otras cosas. Considerar estos criterios permitiría mantener una consistencia en el proceso de selección, eliminando la posibilidad de arbitrariedad. Además, entienden que se debe reconocer que verificar el pasado criminal (“background checks”) asiste al patrono a cumplir con su obligación legal de proveer un ambiente de trabajo seguro, libre de hostigamiento sexual y otras conductas.¹

El EEOC por su parte, ha desarrollado una serie de guías para evitar el discrimen por edad, raza, color, religión, sexo, u origen nacional manifestado a través del uso del expediente criminal. Esta tendencia se daría, por ejemplo, si un patrono rechaza a una persona de cierta raza o color con un historial criminal, pero contratase a un candidato blanco, con un historial similar.² Tomando en consideración que la reglamentación del EEOC es aplicable a casi todos los patronos con más de 15 empleados, incluyendo uniones y agencias de empleo, nos preguntamos si es necesario aprobar legislación sobre el tema. Nótese que muchas de las propuestas aceptadas por el USCC ya están incluidas en las guías del EEOC.

En términos más específicos, entendemos que la intención del proyecto es loable. No obstante, el mismo contiene disposiciones ambiguas que pueden dificultar su implantación y pueden colocar a los patronos en una posición incómoda o de exposición legal al momento de tener que cumplir con su obligación legal de no discriminar irrazonablemente contra personas por motivo de convicciones previas, apoyar su rehabilitación, y a su vez, promover el mejor desempeño de las operaciones del negocio y la seguridad de sus empleados, terceros y propiedad.

Asimismo, considerando el “interés legítimo del patrono en proteger la propiedad, la seguridad y bienestar propio, de terceros o del público en general”, la ley debería establecer que, en caso de reclamaciones de discrimen bajo esta clasificación, se presumirá como correcta la determinación patronal y los tribunales le darán deferencia a la decisión del patrono en torno a que una convicción previa está relacionada directamente con la posición de empleo. En la alternativa, debería adoptarse el esquema probatorio discutido por el Hon. Ex Juez Asociado del Tribunal

¹ https://www.uschamber.com/sites/default/files/legacy/comments/EEOC_Criminal_History_Comments_8-10-11.pdf

² https://www.eeoc.gov/laws/guidance/arrest_conviction.cfm#

Supremo Rebollo López en Rosario v. Toyota de Puerto Rico, 116 D.P.R. 1 (2005) (Sentencia) en el que indicó que el patrono debe tener a su disposición “[...] una ‘cuarta vía’ para derrotar la presunción de discrimen del Art. 3 de la Ley 100, supra... Es decir, ante una alegación de discrimen por convicciones previas, el patrono demandado podrá, como defensa, aceptar que discriminó contra el solicitante pero que su acto se justifica, cuando se toma en consideración el riesgo excesivo a los que razonablemente se exponen los intereses del patrono o de la comunidad con la posible contratación del ex-convicto, una vez sopesados todos los elementos.”

Por otro lado, la lista que contiene el proyecto de los elementos que los patronos pueden considerar para determinar si una convicción previa está relacionada directamente con la posición de empleo debería contener elementos adicionales. Esto debido a que los elementos incluidos limitan sustancialmente la facultad empresarial del patrono sobre reclutamiento, seguridad ocupacional y operacional. Por ejemplo, según expresado por el Hon. Rebollo López en Rosario v. Toyota de Puerto Rico, supra, los patronos, además de los elementos incluidos en el proyecto, podrían considerar: 1) “el grado de rehabilitación del solicitante y cualquier información que el solicitante o un tercero pueda legítimamente brindar al respecto”; y 2) “las circunstancias bajo las cuales se cometió el delito, incluyendo circunstancias atenuantes o particulares existentes al momento de la comisión del mismo”. Asimismo, debería incluirse un elemento que lea de la siguiente manera “cualquier otra circunstancia que justifiquen la conclusión de que una convicción previa está relacionada directamente con la posición de empleo”.

Finalmente, sugerimos que se evalúen las recomendaciones incluidas en las Guías federales del Equal Employment Opportunity Commission denominadas “Consideration of Arrest and Conviction Records in Employment Decisions Under Title VII of the Civil Rights Act of 1964”, para que de continuar el proceso legislativo de esta medida, se logre el balancear los intereses que esta legislación debe aspirar.

Quedamos a las órdenes de esta Honorable Comisión para discutir el asunto más a fondo.

Atentamente,



Kenneth Rivera-Robles, CPA, Esq., CVA, CGMA, CM&AA
Presidente