



1 de marzo de 2019

Hon. Henry Newman Zayas
Presidente
Comisión de Seguridad Pública
Senado, PR

Estimado señor Presidente:

Agradecemos la oportunidad de expresarnos sobre el Proyecto del Senado Núm. 1166. El mismo propone enmendar la Ley Núm. 254 de 27 de Julio de 1974, según enmendada, conocida como la “Certificado de Antecedentes Penales”, a los fines de establecer que una vez extinguida la pena impuesta en su totalidad, al momento de liberarse al convicto se haga entrega de un récord de antecedentes penales negativo con excepción a los que hayan delinquido en los siguientes casos: asesinato en todas sus modalidades, agresión sexual, pornografía infantil (producción, posesión, propaganda, transmisión o distribución), corrupción, crímenes de violencia de género y/o crímenes de lesa humanidad.

De acuerdo a la Exposición de Motivos la Constitución de Puerto Rico, en su parte pertinente, dispone que será política pública del Estado Libre Asociado “...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.” El Plan Núm. 2-2011, mejor conocido como el “Plan de Reorganización del Departamento de Corrección y Rehabilitación de 2011” que una de sus funciones debe ser establecer procesos e incentivos que propendan a la rehabilitación moral y social de los miembros de la población correccional. A pesar de ello, 2 de cada 3 convictos reinciden, lo cual ha levantado cuestionamientos en cuanto al éxito del proceso. De acuerdo al proyecto los ex confinados enfrentan dificultades al momento de intentar reinsertarse en la sociedad. Uno de estos es la búsqueda de empleo ya que se juzga al candidato por el récord de antecedentes penales marcado por las faltas incurridas anteriormente. Por ello se propone que una vez extinguida la pena se le haga entrega de un récord de antecedentes penales libre de cargos como parte del ciclo de rehabilitación, excepto en ciertos casos teniendo un récord libre de marcas.

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. Desde este punto de vista hemos evaluado la medida.

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 este tipo de asunto. 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 resultaría beneficioso aprobar legislación adicional. Nótese que muchas de las propuestas aceptadas por el USCC ya están incluidas en las guías del EEOC.

En términos más específicos, esta Honorable Comisión debe evaluar el “interés legítimo del patrono en proteger la propiedad, la seguridad y bienestar propio, de terceros o del público en general”. Nótese que el Tribunal Supremo ha apoyado el uso de antecedentes penales en el proceso de reclutamiento y contratación. En específico, el Hon. Ex Juez Asociado del Tribunal Supremo Rebollo López en Rosario v. Toyota de Puerto Rico, 116 D.P.R. 1 (2005) (Sentencia) 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

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#1

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.”

El Hon. Rebollo López en Rosario v. Toyota de Puerto Rico, *supra*, añade que los patronos, podrían considerar, entre otras cosas: 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”.

Conforme a ello, entendemos que el certificado de antecedentes penales puede ser un documento de suma importancia en el reclutamiento de ciertos empleados. A esos efectos, 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”.

No obstante, según redactado el proyecto, la CCPR se opone al mismo. 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