

## GOBIERNO DE PUERTO RICO

18<sup>va</sup> Asamblea  
Legislativa

1<sup>ra</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

# P. DEL S. 372

### INFORME POSITIVO

5 de abril de 2017

#### AL SENADO DE PUERTO RICO

La Comisión de Gobierno, previo estudio y consideración del **P. del S. 372**, tienen a bien recomendar a este Alto Cuerpo la aprobación de esta medida **con las enmiendas** contenidas en el entirillado electrónico que le acompaña.

#### ALCANCE DE LA MEDIDA

Para 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 del Gobierno de Puerto Rico y establecer los límites a la consideración del pasado delictivo; enmendar el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “Ley contra el discrimen del 1959”, a los fines de añadir la prohibición de discrimen por condición social de ex convicto; enmendar el Artículo 6.3 inciso 1(e) de la Ley Núm. 8-2017, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, a los fines de eliminar la prohibición de contratar personas que han sido convictas por delito grave; enmendar los Artículos 3, 4 y 5 de la Ley Núm. 254 de 27 de julio de 1974, según enmendada, “Certificado de Antecedentes Penales”, a los fines de reducir los términos para eliminar delitos del certificado de buena conducta; y para otros fines relacionados.

#### ANÁLISIS DE LA MEDIDA

##### I. Introducción

El Artículo VI, Sección 19 de la Constitución de Puerto Rico preceptúa que será política pública del Gobierno de Puerto Rico “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.” Como parte de la consecución de dicho mandato constitucional, el Gobierno de Puerto Rico, a través de sus agencias, ha instituido programas para la pronta rehabilitación del ex convicto en la sociedad.

Un componente fundamental en la rehabilitación del ex convicto es la aspiración de que cuando éste extinga su pena, pueda insertarse en la fuerza laboral de Puerto Rico. De esa manera, se desalientan las probabilidades de que el ex convicto sea reincidente en nuestro sistema penal al incurrir en un patrón de conducta delictiva por no poder conseguir un empleo que le permita sustentarse y proveer para su familia.

Por la problemática previamente vertida, se recomienda la aprobación del P. del S. 372 para que, a través de las disposiciones del estatuto que discutiremos detalladamente en el presente informe, se prohíba el discrimen en el empleo por razón de haber sido convicto, tanto en el sector público como el privado.

## II. Comentarios y Sugerencias Recibidas

Comparecieron mediante memoriales explicativos ante nuestra Comisión la Cámara de Comercio de Puerto Rico, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno, el Departamento de Corrección y Rehabilitación, la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

En síntesis, la Cámara de Comercio de Puerto Rico elogió el loable propósito de la legislación propuesta. No obstante, indicó que el exceso de burocracia que se preceptúa en algunos Artículos de la Ley desalienta el comercio y el hacer negocios en Puerto Rico.

Por otro parte, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico apoyó la medida propuesta. No obstante, recomendó que el Patrono solo pueda solicitar el certificado de antecedentes penales, una vez el empleado haya recibido una oferta condicional de empleo. También, recomendaron que se incluya en el Artículo 3 (b) del Proyecto originalmente presentado, como factor a considerar la naturaleza y la severidad de la ofensa.

Por su parte, el Departamento de Corrección y Rehabilitación avaló la medida y recomendó que las convicciones por delitos de naturaleza menos grave puedan ser eliminados una vez se haya cumplido la sentencia.

También, la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) indicó que la utilización de factores ambiguos y amplios en el Artículo 3 (b) del proyecto de ley propuesto es uno muy oneroso y problemático para los patronos. Además, levantaron dudas en cuanto la efectividad de este tipo de leyes y recomendaron la adopción de educación e incentivos económicos.

Finalmente y, en síntesis, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos recomendó que la medida legislativa le sea aplicable solamente al sector privado, que se excluya a la práctica de la abogacía de todo lo relacionado a la expedición de licencias y que el Tribunal Superior de Justicia no pierda jurisdicción en los procesos de eliminar las convicciones de delitos graves.

## III. Análisis Estatutario

A tenor con las enmiendas incluidas en el entirillado de este narrativo, se esbozan las siguientes disposiciones:

El Artículo 1 establece el título y la forma en que será conocida esta Ley. La misma será conocida como “Ley contra el discrimen en el empleo por condición de ex convicto”.

El Artículo 2 contiene la declaración de política pública y divulga el predicamento en que está basada esta legislación. En síntesis, en el aludido Artículo se dispuso que hay que reducir las barreras del empleo a personas que, luego de haber sido procesados criminalmente, solicitan empleo con el propósito de reducir la reincidencia criminal y mejorar la estabilidad económica de nuestras comunidades.

Por otra parte, el Artículo 3 de esta medida contiene unas definiciones para establecer el alcance y la extensión de los demás Artículos de la misma. Se definió “Aspirante” como cualquier persona considerada para, o que solicita ser considerado para, una oportunidad de empleo o cualquier empleado considerado para, o que solicite ser considerado para, otra posición de empleo, por el empleador. También, se definió “Empleador” como: Gobierno de Puerto Rico, incluyendo a sus tres Ramas, sus agencias, divisiones o subdivisiones, Corporaciones Públicas, Municipios y cualquier persona, agente, representante autorizado o entidad dentro de la jurisdicción del Gobierno de Puerto Rico que contrate a uno o más empleados, al igual que cualquier persona o entidad que actúe en el interés del empleador de forma directa o indirecta; o cualquier persona o entidad que reciba compensación por contratar u ofrecer oportunidades de contratación. Por otro lado, se definió “Empleo” como: servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o una tercera persona, a cambio de recibir compensación por los servicios prestados, cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono. El concepto “Secretario”, se referirá al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

Con relación al Artículo 4, se estatuyó que el patrono solo podrá requerirle al aspirante a empleo el certificado de antecedentes penales una vez se extienda una oferta condicional de empleo. También, se dispuso que el patrono no podrá inquirir o considerar historial delictivo alguno que no aparezca detallado en dicho certificado, a no ser que se relacione con el empleo. De igual forma, el Artículo 4 dispone unos factores mínimos que el patrono deberá considerar para determinar si la convicción se relaciona directamente con la posición de empleo solicitada. Esos factores son: (1) Si la convicción se relaciona directamente con los deberes y responsabilidades de la posición de empleo; (2) el tiempo que ha transcurrido desde que los actos que llevaron a la convicción ocurrieron; (3) Naturaleza y severidad de la ofensa; (4) el interés legítimo del patrono en proteger la propiedad, la seguridad y bienestar propio, de terceros o del público en general, y (5) la edad del solicitante al cometer el delito.

El Artículo 5 de esta pieza legislativa, establece los deberes y facultades del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Se indicó que:

(1) se le impone al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos el deber de velar por el cumplimiento de los Artículos 4, 7 y 8 de esta Ley;

(2) el Secretario quedará autorizado para adoptar cualesquiera reglas o reglamentos que fueren necesarios para hacer efectiva la ejecución y propósitos de esta Ley, y

(3) el Secretario adoptará guías, similares a las del “Equal Employment Opportunity Commission” (EEOC), para asistir a los patronos en cómo podrán ejercer una mejor práctica en sus negocios y que no incurran en alguna violación a lo establecido en esta Ley. Esta última es muy importante, ya que le permitirá a los patronos tener herramientas adicionales para emitir un juicio en conformidad con los criterios de esta Ley y establecer procedimientos sistemáticos e uniformes a la hora de hacer una contratación;

(4) el Secretario o su representante, queda autorizado por esta Ley a llevar a cabo todas las investigaciones e inspecciones que considere necesarias a iniciativa propia o mediante querrela presentada por una persona;

(5) también se dispuso que todo patrono que esté siendo investigado, deberá presentar y facilitar al Secretario los récords, documentos o archivos bajo su dominio relativo a la materia objeto de investigación;

(6) el Secretario podrá acudir al Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico para que se ordene el cumplimiento de cualquier citación u orden emitida por el Secretario;

(7) el Secretario podrá demandar, a iniciativa propia o a instancia de uno o más empleados o aspirantes a empleo con interés en el asunto, y en representación y para beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, el pago de cualquier suma que se les adeude o el cumplimiento de cualquier derecho conferido por esta Ley, y

(8) se estatuyó que las Salas del Tribunal de Primera Instancia tendrán la competencia para, a instancia del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, expedir autos de *injunction* y conceder cualquier otro remedio legal que fuere necesario para hacer efectivos los términos de esta Ley, reglamentos, reglas, órdenes y determinaciones que hubiera dictado el en uso de los poderes que le confiere esta Ley.

Por su parte, el Artículo 6 le impone unos deberes adicionales al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Se preceptuó que será deber del Secretario, a partir de la aprobación de esta Ley, darle la publicidad adecuada con el fin de que los patronos que tienen prácticas o sistemas de desigualdad contra personas con convicciones previas desistan de la práctica. Sin embargo, se dispuso que no podrá levantarse como defensa por un patrono en una acción en su contra por violación a las disposiciones de dicha Ley, alegar que desconocía de la existencia o de las disposiciones de la misma, ya que el desconocimiento de una Ley no exime de su cumplimiento.

El Artículo 7 enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que el discrimen en el empleo por razón de ser un ex convicto quede protegido.

Con el fin de armonizar este tipo de discrimen en el empleo a todos los mencionados en el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, se eliminó el Artículo 4 del proyecto de ley originalmente radicado, ya que le otorgaba un procedimiento especial a los que alegaban un discrimen en el empleo por razón de ser ex convicto, que no se establece en los otros tipos de discrimen, como por ejemplo, raza, sexo, afiliación política, entre

otros. También, con la eliminación del mencionado Artículo, se buscó lograr un balance entre el interés legítimo del Gobierno de erradicar el discrimen injustificado en el empleo por razón de ser un ex convicto y los intereses igualmente legítimos del sector privado y productivo de Puerto Rico.

Por otro lado, el Artículo 8, enmienda el Artículo 6.3 inciso 1(e) de la Ley Núm. 8-2017, para estatuir diáfananamente que el discrimen en el empleo por razón de ex convicto está prohibido en el sector público de Puerto Rico. También, consideramos apropiado conservar la actual disposición del Artículo 6.3 (e) de la referida Ley, ya que las personas que hayan cometido un delito grave y quieran solicitar un empleo en el sector público tienen a su disposición el procedimiento de habilitación preceptuado en el Artículo 6.8 de la citada Ley.

El Artículo 9 expresa la política pública de que en todas aquellas instancias donde se prohíba el discrimen en el empleo en la Ley Núm. 8-2017, se incluirá el discrimen por condición de ex convicto.

Cónsono con lo anterior, el Artículo 10 dispone que todas aquellas instancias donde se prohíba el discrimen en el empleo en la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, se incluirá el discrimen por condición de haber sido ex convicto.

Por otra parte, el Artículo 11 dispone que en todas aquellas instancias donde se prohíba el discrimen en el empleo en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, se incluirá el discrimen por condición de ex convicto.

Por otra parte, el Artículo 12 enmienda los Artículos 3, 4 y 5 de la Ley Núm. 254 de 27 de julio de 1974, según enmendada, establece el procedimiento para la eliminación de las convicciones en los certificados de antecedentes penales. Se dispuso que las personas que fueron convictas por un delito menos grave podrán solicitarle al Superintendente de la Policía la eliminación de dicha convicción luego de transcurrido tres (3) meses desde que cumplió la sentencia y durante ese tiempo no haya cometido otro delito. En el caso de los delitos graves, las personas que fueron convictas por este tipo de delitos podrán solicitarle al Tribunal de Primera Instancia la eliminación de la convicción del certificado de antecedentes penales luego de: (1) transcurrido un (1) año desde que cumplió la sentencia y durante ese tiempo no haya cometido otro delito; (2) que tenga buena reputación en la comunidad; y (3) se ha sometido a la muestra requerida por la Ley del Banco de Datos de ADN, de estar sujeta a ello.

Por otro lado, se mantuvo el Artículo 4 de la Ley Núm. 254 de 27 de julio de 1974, según enmendada, que toda persona sujeta al Registro de Personas Convictas por Delitos Sexuales Violentos y Abuso Contra Menores o al Registro de Personas Convictas por Corrupción, no podrá solicitar la eliminación de la convicción del Certificado de Antecedentes Penales. También se añadió los delitos de asesinato y tentativa de asesinato. Además, se indicó que, salvo en los casos antes mencionados, de no solicitarse la remoción de un delito del certificado de antecedentes penales, este se eliminará automáticamente a los cinco (5) años de haberse cumplido la sentencia.

Por otra parte, se enmendó el Artículo 5 de la Ley Núm. 254 de 27 de julio de 1974, según enmendada, para establecer que la decisión del Superintendente, para los delitos menos graves, podrá ser revisada por el Tribunal de Apelaciones conforme lo dispuesto en la Ley Núm. 170 de 12

de agosto de 1988, según enmendada, por y el inciso (c) del Artículo 4.006 de la Ley de la Judicatura de 2003. Las determinaciones finales del Tribunal de Apelaciones podrán ser revisadas mediante *certiorari* ante el Tribunal Supremo.

Finalmente, el Artículo 14 dispone que esta Ley comenzara a regir 90 días luego de su aprobación.

#### IV. Conclusión

Por todo lo antes expuesto, esta Asamblea Legislativa considera apremiante la erradicación del discrimen injustificado y sin una razón bonafide en el empleo contra los empleados y solicitantes a empleo por el hecho de que éstos, en algún momento en sus vidas, fueron convictos por la comisión de delito. No obstante, también es responsabilidad de esta Asamblea Legislativa aprobar leyes que promuevan un justo balance de intereses entre las partes concernidas por alguna legislación. Así las cosas, esta medida legislativa tiene el objetivo de promover un marco jurídico armonioso entre las necesidades particulares de los empleadores y de los solicitantes a empleo que fueron convictos por la comisión de delito.

Es importante reiterar que la prohibición al discrimen injustificado en el empleo por razón de ex convicto trasciende la obtención de un empleo e incide sobre el bienestar de la familia puertorriqueña. El aumentar las probabilidades de que un ex confinado pueda obtener un empleo, ayuda a disminuir las probabilidades de que estas personas vuelvan a reincidir e incurrir en conducta delictiva. A través de la presente legislación, se incentiva la búsqueda de nuevas oportunidades, se propende a una sociedad más igualitaria y se le concede la esperanza a miles de seres humanos para conquistar una de las gestas más encomiables que una persona pudiera lograr: una nueva vida.

A tenor con lo anterior, la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, recomiendan a este Alto Cuerpo la aprobación del **P. del S. 372, con las enmiendas** contenidas en el entirillado electrónico que le acompaña.

**Respetuosamente sometido,**

Hon. Miguel A. Romero Lugo  
Presidente  
Comisión de Gobierno