

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va.} Asamblea
Legislativa

3^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 992

17 de mayo de 2018

Presentado por los señores *Romero Lugo y Vargas Vidot*

Referido a la Comisión de Gobierno; y de Desarrollo de Iniciativas Comunitarias

Coautor el señor Nadal Power

LEY

Para crear la “Ley contra el discrimen en el empleo por condición de ex convicto”, a los fines de establecer límites para la consideración de los historiales delictivos por parte de los patronos; otorgarle deberes y facultades al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humano; enmendar el Artículo 1 de 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 ex convicto; enmendar el Artículo 6.3 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 prohibir el discrimen en el empleo por condición de ex convicto; prohibir el discrimen laboral por razón de ex convicto en la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”; enmendar los Artículos 3, 4 y 5 de 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; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución de Puerto Rico establece que “[l]a dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. Así mismo, su Carta de Derechos dispone, refiriéndose a aquel convicto de un delito, que “la suspensión de los derechos civiles... cesará al cumplirse la pena impuesta”.¹ La Constitución de Puerto Rico instaure como política pública del Gobierno de Puerto Rico el “reglamentar las instituciones penales para que sirvan a sus propósitos en forma efectiva y propender,

¹ CONST. PR art. II § 1.

dentro de los recursos disponibles, al tratamiento adecuado de los delincuentes para hacer posible su rehabilitación moral y social”.²

Las personas condenadas que salen de prisión tienen graves dificultades para reincorporarse al mercado laboral.³ En Estados Unidos está criminológicamente demostrado que el hecho de tener antecedentes penales aumenta por sí mismo la dificultad de acceder al mercado laboral. Los antecedentes penales constituyen un estigma certificado por el propio Estado.⁴ En Puerto Rico, “[e]l desempleo es uno de los principales síntomas de los problemas estructurales de la Economía y un factor que influye negativamente en la calidad de vida”.⁵ “Cuando no hay oportunidades de empleo, el individuo busca medios ilegítimos para satisfacer sus necesidades. Si no utiliza su tiempo de una manera creativa y productiva, se generará en él una actividad de ociosidad”.⁶

Por otra parte, “[l]a reducción del desempleo generará ahorros en costo por institucionalización prolongada, encarcelamiento y la gama de programas de servicios que se mantienen de pagos por transferencias tales como: bienestar público, "medicaid", y programas de asistencia social, entre otros”.⁷ Además, dada la importancia que tiene el empleo para el abandono de la delincuencia, se cree que si los ex confinados no obtienen un trabajo legítimo, tienen más probabilidades de reincidir.⁸ Es por ello que todas las personas preocupadas con el tema de la reinserción se fijan en la discriminación jurídica y fáctica que sufren quienes ya han cumplido su condena, y abogan por conseguir una reducción de la discriminación que conlleva el hecho de tener antecedentes penales para conseguir un empleo.

² CONST. PR art.VI § 19.

³ Elena Larrauri & James B. Jacobs, *Reinserción Laboral y Antecedentes Penales*, 13-9 Rev. Elec. Cs. Pen. Crim. 5 (2011).

⁴ Devah Pager, *The Mark of a Criminal Record*, 108 Am. J. Soc. 937, 942 (2003).

⁵ JUNTA DE PLANIFICACIÓN DE PUERTO RICO, INFORME SOCIAL: CRIMINALIDAD EN PUERTO RICO AÑOS SELECCIONADOS 6 (2003).

⁶ *Id.* en la pág. 5.

⁷ *Id.* en la pág. 54.

⁸ Larrauri & Jacobs, *supra* nota 6, en la pág. 2.

Según el Plan para Puerto Rico propuesto por la actual Administración,⁹ será prioridad para el Gobierno el establecer un Modelo Integral de Rehabilitación que propenda al cumplimiento de sentencias, la reinserción social y la minimización de la reincidencia. Guiados por esta visión y el espíritu de protección de la dignidad humana que acobija nuestra Constitución, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico entiende imperativo atemperar las leyes actuales a los fines de prohibir el discrimen por condición de ex convicto en el empleo público y privado; según dispuesto en esta Ley.

Es por eso que ésta Asamblea Legislativa, a través de ésta legislación, pretende realizar las siguientes acciones afirmativas para desalentar el discrimen laboral por razón de exconvicto: (1) incluir la causal de exconvicto en el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, y en cualquier Artículo de la referida Ley en donde se prohíba el discrimen laboral; (2) enmendar el Artículo 6.3 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 prohibir el discrimen en el empleo por condición de ex convicto por parte del Gobierno de Puerto Rico como Empleador Único y en cualquier lugar donde se prohíba el discrimen laboral en dicha Ley; y (3) enmendar los Artículos 3, 4 y 5 de 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; y para otros fines relacionados.

A través de esta Ley comenzamos a concretizar la política pública que los artífices de nuestra Constitución plasmaron en el referido documento, donde concibieron a un Estado promovedor de la rehabilitación social del confinado y exconvicto, a través de acciones afirmativas de inclusión e igualdad.

La rehabilitación económica de Puerto Rico, en la coyuntura histórica en que se encuentra, depende de la aportación y talento de cada hijo e hija de esta tierra, sin importar si fue en algún momento convicto.

⁹ PARTIDO NUEVO PROGRESISTA, PLAN DE GOBIERNO 194 (2016).

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1. - Esta Ley se conocerá como “Ley contra el discrimen en el empleo por
2 condición de ex convicto”

3 Sección 2. - Declaración de Política Pública:

4 La Asamblea Legislativa establece como política pública que reducir las barreras
5 del empleo a personas que, luego de haber sido procesados criminalmente, haber
6 cumplido con sus resoluciones, sentencias y procesos de rehabilitación, al igual que
7 reducir el desempleo en comunidades con números concentrados de personas con
8 pasado delictivo, es necesario para nuestro bienestar social. Aumentar las
9 oportunidades de empleo a personas con pasado delictivo y prohibir el discrimen
10 contra este grupo reducirá la reincidencia y mejorará la estabilidad económica de
11 nuestras comunidades.

12 Sección 3.- Definiciones

13 (a) Aspirante- significa cualquier persona considerada para, o que solicita ser
14 considerado para, una oportunidad de empleo.

15 (b) Empleador- significa el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo a sus tres
16 Ramas de Gobierno, sus agencias, divisiones o subdivisiones, Corporaciones
17 Públicas, Municipios y cualquier persona, agente, representante autorizado o
18 entidad dentro de la jurisdicción del Gobierno de Puerto Rico que contrate a
19 uno o más empleados, al igual que cualquier persona o entidad que actúe en
20 el interés del empleador de forma directa o indirecta; o cualquier persona o

1 entidad que reciba compensación por contratar u ofrecer oportunidades de
2 contratación.

3 (c) Empleo- servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o
4 una tercera persona, a cambio de recibir compensación por los servicios
5 prestados, cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del
6 ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono.

7 (d) Secretario - significa el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del
8 Gobierno de Puerto Rico.

9 Sección 4.- Límites a la Consideración de Historiales Delictivos

10 (a) Todo empleador, podrá solicitar el certificado de antecedentes penales de un
11 aspirante, una vez extienda una oferta condicional de empleo, para fines de
12 considerar su contratación, pero no podrá inquirir o considerar historial
13 delictivo alguno que no aparezca detallado en dicho certificado a no ser que
14 se relacione directamente con el empleo.

15 (b) Para determinar si la convicción se relaciona directamente con la posición de
16 empleo, el empleador considerará:

17 (1) Si la convicción se relaciona directamente con los deberes y
18 responsabilidades de la posición de empleo;

19 (2) El tiempo que ha transcurrido desde que los actos que llevaron a la
20 convicción ocurrieron;

21 (3) Naturaleza y severidad de la ofensa;

1 (4) El interés legítimo del patrono en proteger la propiedad, la seguridad y
2 bienestar propio, de terceros o del público en general.

3 (5) la edad del solicitante al momento de cometer el delito.

4 Sección 5.- Deberes y Facultades del Secretario del Departamento del Trabajo y
5 Recursos Humanos

6 Se impone al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos el deber de velar por el
7 cumplimiento de las Secciones 4, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 de esta Ley. El Secretario queda
8 autorizado para adoptar cualesquiera reglas o reglamentos que fueren necesarios para
9 hacer efectiva la ejecución y propósitos de esta Ley. El Secretario adoptará guías,
10 similares a las del "*Equal Employment Opportunity Commission*" (EEOC), para asistir a los
11 patronos en cómo podrán ejercer una mejor práctica en sus negocios y que no incurran
12 en alguna violación a lo establecido en esta Ley.

13 El Secretario o su representante, queda autorizado por esta Ley a llevar a cabo
14 todas las investigaciones e inspecciones que considere necesarias a iniciativa propia o
15 mediante querrela presentada por una persona para determinar si un patrono ha
16 incumplido o dejado de cumplir con las disposiciones de esta Ley con el propósito de
17 hacerlas cumplir.

18 Todo patrono que esté siendo investigado, deberá presentar y facilitar al
19 Secretario los récords, documentos o archivos bajo su dominio relativo a la materia
20 objeto de investigación. En el ejercicio de tales deberes y facultades, el Secretario o
21 cualquier empleado del Departamento que él designare, queda por la presente
22 autorizado para celebrar vistas públicas, citar testigos, tomar juramentos, recibir

1 testimonios y en cumplimiento de estas disposiciones podrá extender citaciones bajo
2 apercibimiento de desacato, hacer obligatoria la comparecencia de testigos y la
3 presentación de datos, información o evidencia documental y de cualquier otra clase y
4 podrá además, examinar y copiar libros, récords y cualesquiera documentos o papeles
5 de dicho patrono y solicitar cualquier otra información con el objeto de cumplir las
6 disposiciones de esta Ley. Además, podrá recurrir al Tribunal de Primera Instancia de
7 Puerto Rico para que se ordene el cumplimiento de cualquier citación u orden emitida
8 por el Secretario. El incumplimiento de una orden judicial declarando con lugar tal
9 solicitud constituirá desacato al Tribunal.

10 El Secretario podrá demandar, a iniciativa propia o a instancia de uno o más
11 empleados o aspirantes a empleo con interés en el asunto, y en representación y para
12 beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, el
13 pago de cualquier suma que se les adeude o el cumplimiento de cualquier derecho
14 conferido por esta Ley. Cualquier empleado o aspirante a empleo con interés en la
15 acción podrá intervenir en todo pleito que así se promueva por el Secretario, quien
16 igualmente podrá intervenir en toda acción que cualquier empleado o aspirante a
17 empleo interponga bajo los términos de esta Ley.

18 Las Salas del Tribunal de Primera Instancia tendrán la competencia para, a
19 instancia del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, expedir autos de *injunction* y
20 conceder cualquier otro remedio legal que fuere necesario para hacer efectivos los
21 términos de esta Ley, reglamentos, reglas, órdenes y determinaciones que hubiera
22 dictado el en uso de los poderes que le confiere esta Ley. Lo anterior sin que se entienda

1 una limitación o menoscabo al derecho de una persona de acudir al Tribunal
2 directamente en virtud de las leyes aplicables.

3 Sección 6.- Deberes Adicionales del Secretario: Estudio y Publicidad

4 Será deber del Secretario, a partir de la aprobación de esta Ley, darle la
5 publicidad adecuada con el fin de que los patronos que tienen prácticas o sistemas de
6 desigualdad contra personas con convicciones previas desistan de la práctica. Sin
7 embargo, no podrá levantarse como defensa por un patrono en una acción en su contra
8 por violación a las disposiciones de esta Ley, alegar que desconocía de la existencia o de
9 las disposiciones de esta Ley.

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

12 “Artículo 1.- Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual,
13 identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas
14 políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia
15 doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en
16 las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano o
17 *por razón de ser un exconvicto.*

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

1 razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual,
2 identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o
3 ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia
4 doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, ex militar, servir o haber servido
5 en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano o
6 *por razón de ser un exconvicto* del empleado o solicitante de empleo:

7 ...”

8 Sección 8. - En todas aquellas instancias donde se prohíba el discrimen en la Ley
9 Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, se incluirá el discrimen por
10 condición de ex convicto.

11 Sección 9. - Se enmienda el Artículo 6.3 de la Ley 8-2017, para que lea como
12 sigue:

13 “Sección 6.3.-Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección

14 Al momento de reclutar personal, el Gobierno como Empleador Único ofrecerá la
15 oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona
16 cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y
17 laborales, conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin
18 discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social,
19 por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia
20 doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o
21 mental, *ni por el hecho de haber sido ex convicto, exceptuando aquellas circunstancias*
22 *establecidas en esta Ley.* No obstante, mientras exista una situación de crisis fiscal en el

1 Gobierno de Puerto Rico, el reclutamiento interno deberá ser fomentado para llenar las
2 plazas vacantes. De no existir dentro del Gobierno el recurso humano que pueda llevar
3 a cabo las funciones, se procederá al reclutamiento externo.

4 ...”

5 Sección 10. - En todas aquellas instancias donde se prohíba el discrimen en la
6 Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y
7 Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, se incluirá el
8 discrimen por condición de ex convicto.

9 Sección 11. - En todas aquellas instancias donde se prohíba el discrimen laboral
10 en la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios
11 Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, se incluirá el discrimen por
12 condición de ex convicto.

13 Sección 12. - Se enmiendan los Artículos 3, 4 y 5 de la Ley Núm. 254 de 27 de
14 julio de 1974, según enmendada, para que lean como sigue:

15 “Artículo 3. – Eliminación de la convicción – Delito menos grave.

16 Toda persona que haya sido convicta por un delito menos grave podrá solicitar
17 del [**Superintendente de la Policía**] *Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico*
18 la eliminación de la convicción del certificado de antecedentes penales mediante
19 declaración jurada, acompañada de los documentos pertinentes y de un comprobante
20 de rentas internas de veinte dólares (\$20), si concurren las siguientes circunstancias:

21 (a) Que hayan transcurrido [**seis (6) meses**] *treinta (30) días* desde que cumplió la
22 sentencia y durante ese tiempo no haya cometido otro delito. *[, y*

1 **(b) que tenga buena reputación en la comunidad.]**

2 *En caso de que la persona que haya sido convicta por un delito menos grave no solicite la*
3 *eliminación de dicha convicción ante el Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico,*
4 *la convicción se eliminará automáticamente en un término de tres (3) meses.*

5 Artículo 4.- Eliminación de la convicción— Delito grave.

6 Toda persona que haya sido convicta de un delito grave que no esté sujeta al
7 Registro de Personas Convictas por Delitos Sexuales Violentos y Abuso Contra
8 Menores, ni al Registro de Personas Convictas por Corrupción, *violaciones a los Artículos*
9 *2.8, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 y 3.5 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada,*
10 *conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”, ni que haya*
11 *sido convicta por el delito de asesinato, podrá solicitar [del Tribunal de Primera Instancia*
12 **una orden] del Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico [para] la eliminación**
13 **de la convicción del Certificado de Antecedentes Penales, siempre que concurren las**
14 **siguientes circunstancias:**

15 (a) que hayan transcurrido **[cinco (5)] un (1) [años] año** desde que cumplió
16 la sentencia y durante ese tiempo no haya cometido delito alguno;

17 **[(b) que tenga buena reputación en la comunidad; y];**

18 **[(c)] (b)** que se haya sometido a la muestra requerida por la Ley del Banco
19 de Datos de ADN, de estar sujeta a ello.

20 *En caso de que la persona que haya sido convicta por un delito grave no solicite la*
21 *eliminación de dicha convicción ante el Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico,*
22 *la convicción se eliminará automáticamente en un término de cinco (5) años.*

1 El peticionario acompañará los documentos necesarios para probar las
2 alegaciones de su petición. El Ministerio Público podrá oponerse o allanarse a la
3 petición, en cuyo caso no será necesario celebrar *la vista administrativa ante él*
4 *Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico.*

5 Artículo 5.- Eliminación de la convicción – Revisión.

6 *El Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico, mediante Reglamento, podrá*
7 *regular los procesos de eliminación de convicciones, según se establece en los Artículos 3 y 4 de*
8 *esta Ley. No obstante, no podrá imponer requisitos adicionales a los dispuestos en los referidos*
9 *Artículos, como criterios para eliminar convicciones en el certificado de antecedentes penales.*

10 La decisión del **[Superintendente]** *Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto*
11 *Rico, tanto en delitos menos graves y graves, podrá ser revisada por el Tribunal de*
12 *Apelaciones conforme lo dispuesto en la [Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según*
13 **enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme,]** *Ley*
14 *38-2017, conocida como la “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de*
15 *Puerto Rico”, y el inciso (c) del Artículo 4.006 de la Ley de la Judicatura de 2003. Las*
16 *determinaciones finales del Tribunal de Apelaciones podrán ser revisadas mediante certiorari*
17 *ante el Tribunal Supremo.*

18 **[La decisión del Tribunal de Primera Instancia, podrá ser apelada ante el**
19 **Tribunal de Apelaciones y la sentencia podrá ser revisada por certiorari ante el**
20 **Tribunal Supremo.]**

21 Sección 13. – Separabilidad

1 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, acápite, oración, palabra, letra,
2 artículo, disposición, parte o título de esta Ley fuera anulada o declarada
3 inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará,
4 perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará
5 limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, acápite, oración, palabra, letra, artículo,
6 disposición, parte o título de la misma que así hubiere sido anulada o declarada
7 inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier
8 cláusula, párrafo, subpárrafo, acápite, oración palabra, letra, artículo, disposición, parte
9 o título de esta Ley fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución,
10 dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del
11 remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias en que se pueda aplicar
12 válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los
13 tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor
14 medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare
15 inconstitucional alguna de sus partes, o aunque se deje sin efecto, invalide o declare
16 inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancia. Dada la importancia del
17 más alto orden que ostenta el asunto que atiende esta Ley, esta Asamblea Legislativa se
18 reafirma en su intención e interés en aprobar la misma independientemente de
19 cualquier determinación futura de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

20 Sección 14. - Vigencia

21 Esta Ley comenzará a regir en un término de noventa (90) días después de su
22 aprobación.