

1^{ro} de julio de 2011

Hon. Luis G. Fortuño Bursset
Gobernador
Estado Libre Asociado de Puerto Rico
La Fortaleza
San Juan, Puerto Rico

RE: P. del S. 1730

Estimado señor Gobernador:

El pasado 24 de junio de 2011, la Cámara de Representantes de Puerto Rico aprobó el P. del S. 1730, con el que se propone elevar a nivel de política pública de Puerto Rico e incorporar a la legislación contra discrimen en el empleo, severas restricciones a que las instituciones y patronos privados puedan tomar en consideración el pasado delictivo de una persona en los procesos de empleo, reinstalación al ejercicio de la profesión o cualquier otro proceso de contratación. Próximamente la medida llegará a su atención para ser evaluada y firmada o vetada.

La medida comienza afirmando que tener antecedentes penales es una forma de "condición social," categoría protegida contra discrimenes bajo la Constitución del Estado Libre Asociado y nuestra "Ley Contra el Discrimen en el Empleo," Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959. El proyecto establece como Política Pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el rechazo al discrimen contra ex-convictos en cualquier gestión *privada*, sin embargo, las disposiciones de la medida también impactan la gestión pública.

La Cámara de Comercio reconoce el fin loable de promover la reintegración de este sector de nuestra población a la fuerza laboral. Igualmente reconocemos la importancia de hacer valer el Artículo VI, Sección 19 de la Carta de Derechos de Nuestra Constitución respecto a la política pública de que las instituciones penales propender el tratamiento adecuado de los delincuentes para hacer posible su rehabilitación moral y social. No obstante, deseamos expresarle nuestra preocupación

sobre el texto de la medida aprobada y las posibles consecuencias nocivas de su aplicación.

Entendemos que el texto aprobado carece de un *balance adecuado* entre los derechos de la población con historial criminal y los de los patronos privados (y públicos) que podrían verse afectados por una medida de esta naturaleza. Lamentablemente, el proyecto fue aprobado por ambas Cámaras Legislativas sin llevar a cabo procesos de vistas públicas que pudieron haber subsanado los defectos de la medida en una etapa más temprana. Consideramos que el texto del proyecto es vago y no brinda a los patronos un marco legal certero respecto a su aplicación. Por tal razón le solicitamos que vete la medida. En la alternativa, le solicitamos que considere la pronta radicación y aprobación de proyectos de ley que atiendan las deficiencias de la medida actual.

Actualmente solamente cinco estados poseen estatutos que prohíben a los patronos *privados* discriminar contra candidatos o empleados por su historial delictivo. Sujeto al marco legal actual en nuestra jurisdicción junto a los estatutos y experiencias en esos otros estados, esbozamos a continuación disposiciones básicas que debiera tener una medida con el alcance que pretende el P. del S. 1730. De estimar que es necesario aprobar alguna medida con alcance análogo, recomendamos que esta sea vetada con recomendaciones a la Asamblea Legislativa para legislación futura. Resulta crucial que se tome en consideración lo siguiente:

- Se debe estipular claramente que no esta prohibido hacer indagaciones al empleado sobre su historial delictivo previo para poder llevar a cabo la valoración respecto al efecto de la contratación, sujeto a los factores estipulados en la ley.
- La ley debe proveer para que el patrono le pueda requerir al empleado que firme un relevo que le permita evaluar el historial de antecedentes penales.
- La medida debe disponer claramente que si el patrono ha realizado un examen individualizado del expediente del empleado, conforme a los factores estipulados en la ley, el patrono quedaría eximido de responsabilidad por discrimen, excepto si se probase que el examen se realizó de forma caprichos y arbitraria.

- Se debe prohibir cualquier acción por responsabilidad civil extra-contractual contra el patrono bajo la doctrina de responsabilidad vicaria por la decisión de contratar a un empleado con historial delictivo.
- La ley debe eximir de cumplir con los requisitos impuesta por la misma a pequeños patronos; otras jurisdicciones aplican este tipo de ley a patronos con diez empleados o más.
- Ciertas industrias deben estar *exentas* de la aplicación de esta ley por el efecto adverso que puede causar una convicción en el tipo de servicio que ofrecen. A continuación varios ejemplos:
 - Servicios de Educación
 - Instituciones Financieras
 - Instituciones de Seguros
 - Servicios de Seguridad
 - Hoteles
 - Hospitales
 - Juntas de titulares y administradores de condominios
- Debe tenerse presente que la Ley Núm. 100 que se propone enmendar también aplica a parte del sector público. La Legislatura debe determinar el efecto que tendrá la aprobación de esta ley en cuanto a su aplicación al sector público.

Esperamos que nuestros comentarios le sean útiles al evaluar esta medida. La Cámara de Comercio de Puerto Rico se encuentra a su disposición para cualquier asunto relacionado en que pueda cooperar.

Atentamente,

Salvador Calaf Legrand
Presidente