ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

16^{ta.} Asamblea
Legislativa

1^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 102

2 de enero de 2009

Presentado por el señor *Martínez Maldonado*

Referido a las Comisiones de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos; y de Seguridad Pública y Asuntos de la Judicatura

LEY

Para enmendar el título, el Artículo 1 y el primer párrafo de los Artículos 1-A, 2 y 2-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a fin de proteger a los empleados y aspirantes de empleo con convicciones criminales previas, de discrimen por parte de los patronos privados u organizaciones obreras; e imponer responsabilidad civil y criminal a los últimos por tal práctica, cuando no esté fundamentada y resulte ilegítima.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Debido a su particular situación social, los ex-convictos constituyen en Puerto Rico un grupo marginado dentro de nuestra sociedad. No podemos negar el hecho de que cuando una persona es condenada por haber cometido algún delito, se le impone un estigma social, el cual difícilmente desaparecerá, ni siquiera aún después de haber cumplido su condena. Como consecuencia, históricamente este grupo ha sido relegado y discriminado por los demás sectores sociales de nuestra comunidad.

Tradicionalmente los ex-convictos han sido señalados por la alta probabilidad de reincidencia. Debido a esto y a pesar de ya haber pagado su deuda con la sociedad, muchos son marginados dentro de las múltiples facetas sociales, en particular en el área laboral. Cabe señalar que sobre esta situación, en *Rosario Díaz, Fontáñez Alicea v. Toyota de Puerto Rico*, 2005 T.S.P.R. 154, el Tribunal Supremo de Puerto Rico emitió una sentencia la cual no constituye un precedente para dicho campo, ya que se dividió por votación de tres a tres,. La controversia giró en cuanto a si el discrimen por convicciones criminales previas, en este caso de

parte de un patrono privado hacia un solicitante de empleo, constituía una modalidad de discrimen por condición social, vedado en Puerto Rico por la Sección 1 del Artículo II de nuestra Constitución (frente al Estado) y por las disposiciones afines contenidas en la legislación local antidiscrimen (frente a entes privados).

Por su parte, la Asamblea Legislativa también reconoce las lamentables vicisitudes que confrontan los ex-convictos, a la hora de procurar un empleo en busca del sustento propio y el de su familia. Por lo cual, en atención a que el Tribunal Supremo de Puerto Rico, máximo intérprete de nuestra Constitución, está en desacuerdo sobre este asunto, la Asamblea Legislativa asume el deber trascendental de detener estatutariamente, lo que claramente constituye un discrimen rampante contra este sector, en el campo laboral privado. A tal efecto, la presente medida enmienda la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, la cual protege a los empleados y aspirantes de empleo contra discrimenes de los patronos u organizaciones obreras; e impone responsabilidad civil y criminal a estos últimos por tales discrimenes.

Ahora bien, la Asamblea Legislativa también reconoce la importancia social de que el patrono pueda rechazar la solicitud de empleo de un ex-convicto, únicamente cuando las circunstancias particulares así lo ameriten, a la luz de los factores que más adelante desglosamos. No podemos perder de perspectiva que, si bien es cierto que nuestra Constitución consagra en la Sección 19 de su Artículo VI, como un valor fundamental de nuestra sociedad la política de rehabilitación del confinado, no es menos cierto que asimismo alberga otros valores e intereses fundamentales que tenemos el deber de proteger. Estos son la seguridad pública; el mejor bienestar de los menores; la erradicación y prevención del crimen; y la protección de los intereses propietarios y libertarios de los ciudadanos. A sabidas cuentas, uno de los valores fundamentales que nutre la política de rehabilitación en Puerto Rico es precisamente la protección de la sociedad.

Por lo tanto, consideramos que al ponderar las solicitudes de empleo de ex-convictos, los patronos privados deberán utilizar las siguientes guías, entre otros factores pertinentes, que les servirán como elementos de juicio evaluar la concesión de una oportunidad de empleo: (1) la naturaleza y gravedad del delito cometido; (2) la relación entre el delito cometido, el empleo solicitado y los requisitos y responsabilidades que el trabajo conlleva; (3) el grado de rehabilitación del solicitante y cualquier información que el solicitante o un tercero pueda legítimamente brindar al respecto; (4) las circunstancias bajo las cuales se cometió el delito,

incluyendo circunstancias atenuantes o particulares existentes al momento de la comisión del mismo; (5) la edad del solicitante al cometer el delito; (6) el tiempo transcurrido entre la convicción y la solicitud de empleo; y (7) el interés legítimo del patrono en proteger la propiedad, la seguridad y bienestar propio, de terceros o del público en general.

Únicamente los patronos privados podrán ejercer estos criterios contra los referidos solicitantes por motivo de sus convicciones criminales previas, cuando al sopesar estos elementos y bajo un marco de razonabilidad, entiendan que las convicciones criminales previas los descalifican para ocupar determinados puestos. Es decir, ante una alegación de discrimen por convicciones criminales previas y una vez sopesados todos los elementos pertinentes, un patrono podrá defender determinaciones contrarias a la solicitud de empleo de ex convictos, únicamente, si su actuación se justifica al tomar en consideración estos criterios cuyo análisis final concluya que existe un riesgo al que razonablemente se expondrían sus intereses, los de sus empleados y los de la comunidad en general con la contratación de tal persona.

De esta manera, mediante la aprobación de esta Ley, la Asamblea Legislativa fomenta la creación de un balance justo y esencial entre los derechos del solicitante de empleo ex-convicto y los intereses del patrono privado y la sociedad en general, eliminando las bases de discrimen que pesan contra tales personas.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Se enmienda el título de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según
 2 enmendada, para que se lea como sigue:
 3 “[**Discrimen**] *Para proteger a los empleados y aspirantes a empleo en la esfera privada*
 4 *contra discrimenes por razón de edad, raza, color, sexo, matrimonio, convicciones criminales*
 5 *previas, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o*
 6 *religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión*
 7 *sexual o acecho; establecer determinados deberes para los patronos y organizaciones*
 8 *obreras; fijar los deberes y facultades del Secretario del Departamento del Trabajo y*

1 *Recursos Humanos; e imponer responsabilidad civil y criminal por los referidos discrimenes*
2 *de los patronos y organizaciones obreras”.*

3 Artículo 2.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959,
4 según enmendada, para que se lea como sigue:

5 “Artículo 1.-Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado
6 suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías,
7 condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a
8 una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una
9 persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad,
10 según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, *convicciones criminales previas*, origen
11 social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser
12 víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho del
13 empleado o solicitante de empleo:

14 (a) incurrirá en responsabilidad civil

15 (1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado
16 al empleado o solicitante de empleo;

17 (2) o por una suma no menor de quinientos (500) dólares ni mayor de
18 dos mil (2,000) dólares, a discreción del Tribunal, si no se pudieren determinar daños
19 pecuniarios;

20 (3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a la
21 suma de quinientos (500) dólares, y;

1 (b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado
2 con multa no menor de quinientos (500) dólares ni mayor de dos mil (2,000) dólares, o cárcel
3 por un término no mayor de seis (6) meses, o ambas penas, a discreción del Tribunal.

4 De igual modo, constituirá una práctica discriminatoria e incurrirá en la
5 responsabilidad civil y penal antes expuesta, todo patrono que cometa cualquiera de los actos
6 que se señalan en el primer párrafo de este artículo por razón de tratarse de una persona
7 casada con un empleado o empleada de su empresa o negocio. Esta disposición se aplicará
8 tanto a aspirantes a empleo como a aquellas personas ya empleadas por el patrono que
9 contraigan matrimonio entre sí.

10 No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en aquellas situaciones en las cuales
11 exista un claro conflicto de funciones por razón del vínculo matrimonial, que sustancialmente
12 afecte adversamente al funcionamiento de la empresa, el patrono estará obligado a hacer un
13 ajuste o acomodo razonable en las funciones de los empleados o aspirantes a empleo. Esta
14 práctica será aplicable a empresas o negocios que tengan cincuenta (50) o más empleados.

15 Lo anterior debe hacerse de tal forma que no afecte el derecho del patrono a
16 reglamentar razonablemente las condiciones de trabajo de matrimonios en el mismo
17 departamento, división o facilidades físicas.

18 En esa determinación deberán considerarse los siguientes factores: tamaño de las
19 facilidades físicas de la empresa y número de empleados, el organigrama, jerarquía y línea de
20 mando, las necesidades físicas de la empresa y los problemas o dificultades específicos que
21 suscitaría el matrimonio.

22 *En lo concerniente a las convicciones criminales previas, los patronos deberán tomar*
23 *en consideración las siguientes guías, entre otros factores pertinentes y utilizarlas como*

1 *elementos de juicio al ponderar las solicitudes de empleo de ex-convictos: la relación entre*
2 *el delito cometido, el empleo solicitado y los requisitos y responsabilidades que el trabajo*
3 *conlleve; el grado de rehabilitación del solicitante y cualquier información que el solicitante*
4 *o un tercero pueda legítimamente brindar al respecto; incluyendo circunstancias atenuantes*
5 *o particulares existentes al momento de la comisión del mismo; la edad del solicitante al*
6 *cometer el delito; el tiempo transcurrido entre la convicción y la solicitud de empleo; y el*
7 *interés legítimo del patrono en proteger la propiedad, la seguridad y bienestar propio, de*
8 *terceros o del público en general.*

9 *Disponiéndose, que únicamente se podrán ejercer estos criterios contra los referidos*
10 *solicitantes por motivo de sus convicciones criminales previas, cuando al sopesar los*
11 *elementos referidos en el párrafo que antecede bajo un marco de razonabilidad, los patronos*
12 *entiendan que tales convicciones los descalifican para ocupar los puestos objeto de las*
13 *solicitudes de empleo. De lo contrario, los patronos habrán incurrido en una práctica*
14 *discriminatoria e incurrirán en la responsabilidad civil y penal dispuesta en los incisos (a) y*
15 *(b) de este artículo. Es decir, que ante una alegación de discrimen por convicciones previas*
16 *y una vez sopesados todos los elementos pertinentes, un patrono podrá defender*
17 *determinaciones contrarias a la solicitud de empleo de ex-convictos, únicamente si su*
18 *actuación se justifica al tomar en consideración estos criterios cuyo análisis final concluya*
19 *que existe un riesgo al que razonablemente se expondrían sus intereses y los de la comunidad*
20 *con la contratación de tal persona.*

21 *El tribunal, en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las*
22 *precedentes disposiciones, podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al trabajador y*
23 *que cese y desista del acto de que se trate.”*

1 Artículo 3.- Se enmienda el primer párrafo del Artículo 1-A de la Ley Núm. 100 de
2 30 de junio de 1959, según enmendada, para que se lea como sigue:

3 “*Artículo 1-A.-Publicación; anuncios.-* Será ilegal de parte de cualquier patrono u
4 organización publicar o circular o permitir que se publiquen o circulen anuncios, avisos, o
5 cualquier otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente,
6 a todas las personas por igual, por razón de raza, color, sexo, matrimonio, origen social o
7 nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o
8 ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, o sin justa
9 causa, por razón de edad *o convicciones criminales previas*, o estableciendo limitaciones que
10 excluyan a cualquier persona por razón de su raza, color sexo, matrimonio, origen social o
11 nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o
12 ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, o sin justa
13 causa, por razón de edad *o convicciones criminales previas*.

14 . . .”

15 Artículo 4.- Se enmienda el primer párrafo del Artículo 2 de la Ley Núm. 100 de
16 30 de junio de 1959, según enmendada, para que se lea como sigue:

17 “*Artículo 2.- Discrimen por organización obrera.-* Toda organización obrera que
18 limite, divida o clasifique su matrícula en tal forma que prive o tienda a privar a cualquiera
19 que aspire o tenga derecho a ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de empleo por
20 razón de edad, raza, color, religión, sexo, matrimonio, *convicciones criminales previas*,
21 origen social o nacional, afiliación política, credo político, condición social o por ser víctima
22 o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso:

23 (a) . . .

1 (1) ...

2 (2) ...

3 (3) ...

4 (b) ...

5 ...”

6 Artículo 5.- Se enmienda el primer párrafo del Artículo 2-A de la Ley Núm. 100 de
7 30 de junio de 1959, según enmendada, para que se lea como sigue:

8 “*Artículo 2-A.- Aprendizaje, entrenamiento o reentrenamiento.-* Todo patrono u
9 organización obrera o comité conjunto obrero-patronal que controle programas de
10 aprendizaje, de entrenamiento o reentrenamiento, incluyendo programas de entrenamiento en
11 el trabajo, que discrimine contra una persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio,
12 origen o condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o
13 ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o sin justa causa
14 por edad avanzada *o convicciones criminales previas* para ser admitido a, o empleado en,
15 cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento:

16 (a) ...

17 (1) ...

18 (2) ...

19 (3) ...

20 (b) ...

21 ...”

22 Artículo 6.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.