

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19na. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 144

26 de enero de 2021

Presentado por la señora *Rodríguez Veve*

Referido a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales; y de lo Jurídico

LEY

Para establecer la “*Ley para Prohibir el Discrimen por Razón de tener Antecedentes Penales*”, a los fines de establecer como Política Pública del Estado Libre Asociado de Puerto la prohibición del discrimen, por parte del patrono, contra los empleados y candidatos a empleo, por éstos tener antecedentes penales; enmendar los artículos 1, 1B, 2 y 2B de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la “*Ley contra el discrimen en el empleo del 1959*”, a los fines de añadir la prohibición de discrimen en el empleo por razón tener antecedentes penales; enmendar los artículos 2, 3 y 6 de la Ley Núm. 8 del 4 de febrero de 2017, según enmendada, conocida como la “*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 Gobierno de Puerto Rico a empleados y aspirantes a empleos por razón de tener antecedentes penales ; enmendar los artículos 2.042, 2.048 y 8.001 de la Ley Núm. 107 de 14 de agosto de 2020, según enmendada, conocida como el “*Código Municipal de Puerto Rico*”, a los fines de prohibir el discrimen en los municipios de Puerto Rico a empleados y candidatos a empleos por razón de tener antecedentes penales ; establecer sus excepciones; enmendar el Artículo 7 de la Ley Núm. 41 de 5 de agosto de 1991, según enmendada, para que las Juntas Examinadoras adscritas al Departamento de Estado no puedan utilizar los antecedentes penales de una persona como razón única para prohibirle el ejercicio de las profesiones enumeradas en dicha Ley; enmendar el Artículo 9 del Plan de Reorganización Núm. 2 de 21 de noviembre, según enmendado, conocido como “*Plan de Reorganización del Departamento de Corrección y Rehabilitación de 2011*”, a los fines de que el historial delictivo de una persona no sea considerado para que esta pueda participar de programas de rehabilitación y mejoramiento provistos por el Departamento de Corrección y Rehabilitación, y otros propósitos relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo VI sección 19 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone que será Política Pública del Gobierno de Puerto Rico el “reglamentar las instituciones penales para que sirvan sus propósitos de forma efectiva y propender, dentro de los recursos disponibles, al tratamiento adecuado a los delincuentes para hacer posible su rehabilitación moral y social”.¹ Precisamente, esta medida persigue tal fin: el que las personas que delinquen no sean discriminados o excluidos por sus antecedentes penales, de manera tal que puedan rehabilitarse e insertarse al campo laboral. Las exclusiones y el discrimen que experimentan las personas por sus antecedentes penales, específicamente en lo que al empleo se refiere, forma parte de las razones principales por las cuales la meta de la rehabilitación se vea frustrada. Situación que provoca, en ocasiones, que el exconvicto sea excluido de una amplia gama de oportunidades en el campo laboral, dejando como opciones más viables la búsqueda de ingresos a través de la economía informal o a la dependencia permanente de ayudas gubernamentales.

Aunque ha habido esfuerzos previos por parte de la Asamblea Legislativa de implementar una política pública dirigida a erradicar el discrimen por razón del historial delictivo de un empleado o candidato a empleo, todos han ido encaminados a enmarcar el mismo dentro del derecho constitucional a no ser discriminado por condición social, según dispone el Artículo II, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Recientemente, en el caso de *Garib Bazain v. Hospital Español Auxilio Mutuo*, 2020 TSPR 69 (27 de julio de 2020), el Tribunal Supremo de Puerto Rico se expresó con claridad en cuanto a que la condición de exconvicto no figura dentro de lo que nuestra Constitución enmarca como categoría protegida de “condición social”, en su Artículo II Sección 1. Con esta decisión, nuestro más alto foro judicial estableció meridianamente que la sentencia en el caso *Rosario v. Toyota*, 166 DPR 1, 2 (2005) no conformaba precedente alguno con relación al alcance de la categoría

¹ CONST. PR art. VI § 19.

protegida de 'condición social', pues dicha sentencia se circunscribió exclusivamente a resolver un asunto puramente procesal al amparo de la Regla 10.2 de Procedimiento Civil de Puerto Rico.

Teniendo hoy esta Asamblea Legislativa un marco de derecho constitucional claro al amparo del cual legislar, entendemos meritorio e impostergable implementar la política pública constitucionalmente declarada en favor de la rehabilitación, a través de una protección estatutaria, clara y precisa, que proteja el derecho de los ciudadanos a rehabilitarse y por consiguiente, a reinsertarse en la fuerza laboral de Puerto Rico ejerciendo aquellas funciones y/o profesiones que le permitan desarrollarse plenamente en nuestra sociedad. Esto, a la luz de un balance justo entre el interés del patrono y la política pública del estado a favor de la rehabilitación.

La *“Ley para Prohibir el Discrimen por Razón de tener Antecedentes Penales”* es una medida que busca enmendar esta deficiencia sistémica y eliminar las barreras que existen entre una persona que tienen antecedentes penales y su capacidad de reinsertarse a la sociedad y ser productivo. Con esta Ley, la Asamblea Legislativa busca incluir el tener antecedentes penales como una de las categorías protegidas bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 y enmienda otras leyes para refirmar esa protección en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo sus agencias, sus instrumentalidades y los municipios. Esta Ley también enmienda la Ley Núm. 41 de 5 de agosto de 1991, según enmendada, para que las Juntas Examinadoras Adscritas al Departamento de Estado no puedan utilizar los antecedentes penales de una persona como razón única para prohibirle que ejerza alguna de las profesiones enumeradas en el Artículo 1 de dicha Ley. Además, se establece como derecho de la clientela del Departamento de Corrección y Rehabilitación el que el historial delictivo de una persona no sea un factor por considerar para que estos puedan participar de programas de rehabilitación y mejoramiento provistos por dicho Departamento. El discrimen en el ámbito laboral, por razón de tener antecedentes penales, comienza desde el momento en que la persona ha sido encontrada culpable y cumple su condena. Con este proyecto, el Departamento de Corrección tendrá que considerar otras variables, que no sea el

historial delictivo de una persona, para decidir quién participa de los programas de rehabilitación. Así, mientras el confinado está cumpliendo su condena, se le viabilizan mayores oportunidades para prepararse para su vida profesional antes de salir a la libre comunidad.

Sin embargo, esta Ley también provee ciertas excepciones que le permite a los patronos implementar medidas puntuales de toma de decisiones cuando el historial delictivo del empleado o candidato a empleo puede, efectivamente, representar un conflicto para el buen y normal funcionamiento de la empresa, o la salud y seguridad de sus clientes y empleados. Por lo tanto, la prohibición dispuesta en esta medida no es absoluta. Además, esta Ley también mantiene las prohibiciones, contenidas en la Ley Núm. 1 de 3 de enero de 2012, según enmendada, conocida como la “Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico”, y en la Ley Núm. 2 de 4 de enero de 2018, según enmendada, conocida como el “Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico”, que buscan mantener fuera del Gobierno a personas que hayan sido convictas por corrupción. Por esta, y otras razones, las enmiendas que realiza esta Ley a otras leyes vigentes no deben ser interpretadas de manera absoluta, pues existen razones de peso para, en ciertos casos, poder impedir que una persona por razón de sus antecedentes penales no pueda ser contratada para ciertos puestos en la empresa privada y/o en el sector público.

Esta Ley, más allá de añadir una nueva categoría protegida, es un complemento normativo que viabiliza un propósito noble y beneficioso para la sociedad consignado en nuestra Constitución: la promoción de la rehabilitación social a través de la inclusión y la no discriminación.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Título

2 Esta Ley se denominará *“Ley para Prohibir el Discrimen por Razón de tener*

3 *Antecedentes Penales”*.

1 Artículo 2.- Declaración de Política Pública

2 El Estado Libre Asociado de Puerto Rico, por virtud de esta Ley, establece la
3 Política Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en contra del discrimen en el
4 empleo de todo individuo por razón de tener antecedentes penales, incluyendo los
5 candidatos a empleo. Como complemento de lo consignado en el Artículo V Sección 19
6 de la Constitución de Puerto Rico, esta Ley busca fomentar la integración social y
7 económica de quienes tengan antecedentes penales.

8 Artículo 3.- Definiciones

9 A los efectos de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que a
10 continuación se expresa:

11 (a) Empleado. - significa toda persona que trabaja para un patrono, , incluyendo
12 empleados gubernamentales, empleados cubiertos por un convenio colectivo
13 vigente, empleados que laboran bajo un contrato de empleo temporero por
14 término o proyecto. No incluye a contratistas independientes.

15 (b) Candidato.- Incluye a toda persona considerada para, o que solicita ser
16 considerada para una oportunidad de empleo.

17 (c) Patrono.- significa toda persona natural o jurídica que emplee o permita
18 trabajar a cualquier empleado mediante compensación, incluyendo al Estado
19 Libre Asociado de Puerto Rico y cada una de sus tres Ramas, sus
20 departamentos, agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, y los

1 gobiernos municipales, así como sus instrumentalidades o corporaciones
2 municipales.

3 Artículo 4.- Se enmienda el Inciso 5 de la Sección 2.1 del Artículo 2 de la Ley 8-2017,
4 según enmendada, para que lea como sigue:

5 “Sección 2.1-Contenido. (3L.P.R.A. § 1469a)

6 La política pública del Gobierno de Puerto Rico en la Administración de los
7 Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta Ley, es la que a continuación se
8 expresa:

9 1. ...

10 2. ...

11 3. ...

12 4. ...

13 5. Que todo empleado dentro del Sistema de Recursos Humanos del Gobierno
14 de Puerto Rico sea seleccionado, adiestrado, ascendido, retenido en su
15 empleo en consideración al mérito, conocimiento y capacidad sin discrimen
16 por razón de raza, sexo, origen, condición social, ideas políticas o religiosas,
17 edad, color, nacimiento, orientación sexual, identidad de género, por ser
18 víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual,
19 acecho, por ser veterano o por algún impedimento físico o mental, ni por razón
20 de tener antecedentes penales.”

21 6. ...

1 7. ...

2 8. ...

3 9. ...

4 10. ...

5 11. ...

6 12. ...

7 13. ...

8 14. ...

9 15. ...”

10 Artículo 5.- Se enmienda el Inciso 35 del Artículo 3 de la Ley 8 -2017, según
11 enmendada, para que lea como sigue:

12 “Artículo 3. – Definiciones. (3 L.P.R.A. § 1469b)

13 Las siguientes palabras y frases tendrán el significado que se expresa a
14 continuación:

15 (1). ...

16 ...

17 (35) Principio de Mérito - Significa que todos los empleados públicos serán
18 reclutados, seleccionados, adiestrados, ascendidos, trasladados, descendidos y
19 retenidos en consideración a su capacidad y desempeño de las funciones inherentes al
20 puesto y sin discrimen por razón de raza, color, nacimiento, sexo, edad, orientación
21 sexual, identidad de género, origen, condición social, ni por sus ideales políticos,
22 religiosos, condición de veterano, por ser víctima o ser percibida como víctima de

1 violencia doméstica, agresión sexual, acoso, impedimento físico o mental ni por razón
2 de tener antecedentes penales.

3 ...

4 (39). ...”

5 Artículo 6. – Se enmienda el Artículo 6 de la Ley 8 -2017, según enmendada, para
6 que lea como sigue:

7 “La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del
8 Gobierno de Puerto Rico se asegurará que todas aquellas agencias e instrumentalidades
9 bajo el Gobierno Central ofrezcan a los empleados la oportunidad de competir en los
10 procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a aspectos
11 tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad,
12 habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo,
13 nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social,
14 por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia
15 doméstica, agresión sexual, acoso, condición de veterano, ni por impedimento físico o
16 mental, ni por razón de tener antecedentes penales.”

17 Artículo 7.- Se enmienda la Sección 6.3 del Artículo 6 de la Ley 8-2017, según
18 enmendada, para que lea como sigue:

19 “Sección 6.3. – Disposiciones sobre Reclutamiento y selección. (3 L.P.R.A. §
20 1472c)

21 “Al momento de reclutar personal, el Gobierno como Empleador Único ofrecerá
22 la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona

1 cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y
2 laborales, conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin
3 discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social,
4 por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia
5 doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o
6 mental, ni por razón de tener antecedentes penales, exceptuando aquellos delitos que esta ley
7 lista como incompatibles con el servicio público. No obstante, mientras exista una situación
8 de crisis fiscal en el Gobierno de Puerto Rico, el reclutamiento interno deberá ser
9 fomentado para llenar las plazas vacantes. De no existir dentro del Gobierno el recurso
10 humano que pueda llevar a cabo las funciones, se procederá al reclutamiento externo.

11”

12 Artículo 8.- Se enmienda el Artículo 2.042 de la Ley 107 -2020, según enmendada,
13 para que lea como sigue:

14 “Artículo 2.042 – Sistema de Recursos Humanos Municipal

15 Cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración de los
16 recursos municipales. Dicho sistema se regirá por el principio de mérito, de modo que
17 promueva un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de equidad, justicia,
18 eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento,
19 edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas
20 políticas o religiosas o por ser víctima de violencia doméstica o por razón de tener
21 antecedentes penales. Este sistema deberá ser cónsono con las guías que prepare la Oficina
22 de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto

1 Rico (OATRH) en virtud de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para
2 la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de
3 Puerto Rico”.

4 Artículo 9.- Se enmienda el Artículo 2.048 de la Ley 107 -2020, según enmendada,
5 para que lea como sigue:

6 “Artículo 2.048 - Disposiciones

7 Todo municipio deberá ofrecer la oportunidad de ocupar puestos de carrera o
8 transitorios a cualquier persona cualificada que interese participar en las funciones
9 públicas del municipio. Esta participación se establecerá en atención al mérito del
10 candidato, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación
11 sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas
12 o por razón de tener antecedentes penales por delitos no considerados en la presente ley como
13 incompatibles con el servicio público.

14 ...”

15 Artículo 10.- Se enmienda el inciso (202) del Artículo 8.001 de la Ley 107-2020,
16 según enmendada, para que lea como sigue:

17 “Artículo 8.001 – Definiciones

18 Los términos utilizados en este Código tendrán los significados que a continuación se
19 expresa, excepto donde el contexto claramente indique otra definición; los términos en
20 singular incluyen el plural y en la acepción masculina se incluye la femenina:

21 1. ...

1 202. Principio de Mérito: Se refiere al concepto de que todos los empleados
2 públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su
3 empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo,
4 nacimiento, edad, origen o condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas,
5 condición de veterano, ni por impedimento físico o mental o por razón de tener
6 antecedentes penales por delitos no considerados en la presente ley como incompatibles con el
7 servicio público.

8 ...

9 283. ..”

10 Artículo 11.- Se enmienda el primer párrafo el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de
11 30 de junio de 1959, 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 razón de tener antecedentes penales, [por ser
16 militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos
17 o por ostentar la condición de veterano]. (29 L.P.R.A. sec. 146)

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, por razón de tener antecedentes penales, [por ser
5 militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos
6 o por ostentar la condición de veterano] del empleado o solicitante de empleo: ...”

7 Artículo 12.- Se enmienda el primer párrafo del Artículo 1A de la Ley Núm. 100
8 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

9 “Artículo 1A.- Publicación; anuncios

10 Será ilegal de parte de cualquier patrono u organización publicar o circular o
11 permitir que se publiquen o circulen anuncios, avisos, o cualquier otra forma de
12 difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas las
13 personas por igual, por razón de raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual,
14 identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas
15 políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia
16 doméstica, agresión sexual o acecho, o sin justa causa, por razón de edad, por ser
17 militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos
18 o por ostentar la condición de veterano o por razón de tener antecedentes penales, o sin justa
19 causa, por razón de edad o estableciendo limitaciones que excluyan a cualquier persona
20 por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género,
21 origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas,
22 o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o

1 acecho, o por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los
2 Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano o por razón de tener antecedentes
3 penales, o sin justa causa, por razón de edad.”

4 Artículo 13.- Se enmienda el primer párrafo del Artículo 2 de la Ley Núm. 100 de
5 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

6 “Artículo 2.- Discrimen por organización obrera

7 Toda organización obrera que limite, divida o clasifique su matrícula en tal
8 forma que prive o tienda a privar a cualquiera que aspire o tenga derecho a ingresar en
9 dicha matrícula, de oportunidades de empleo por razón de edad, raza, color, religión,
10 sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional,
11 afiliación política, credo político, condición social o por ser víctima o ser percibida como
12 víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho [o por ser militar, exmilitar,
13 servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la
14 condición de veterano] o por razón de tener antecedentes penales ...”

15 Artículo 14.- Se enmienda el primer párrafo del Artículo 2A de la Ley Núm. 100
16 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

17 “Artículo 2A. -Programas de aprendizaje, entrenamiento o reentrenamiento

18 Todo patrono u organización obrera o comité conjunto obrero-patronal que
19 controle programas de aprendizaje, de entrenamiento o reentrenamiento, incluyendo
20 programas de entrenamiento en el trabajo, que discrimine contra una persona por razón
21 de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen o
22 condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser

1 percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso o sin justa
2 causa por edad avanzada, por razón de tener antecedentes penales, [por ser militar,
3 exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por
4 ostentar la condición de veterano] para ser admitido a, o empleado en, cualquier
5 programa de aprendizaje u otro entrenamiento. ...”

6 Artículo 15.- Protección en lugar de empleo de personas que tengan antecedentes
7 penales - Cambios en los términos y condiciones de empleo por razón de tener
8 antecedentes penales, límites y prohibiciones

9 El patrono no podrá ejercer, poner en vigor o usar procedimientos, métodos o
10 prácticas discriminatorias de empleo contra personas por razón de sus antecedentes
11 penales. Esta prohibición incluye el reclutamiento, compensación, beneficios
12 marginales, antigüedad, participación en programas de adiestramiento, promoción y
13 cualquier otro término, condición o privilegio en el empleo. Un patrono no podrá
14 concretar acuerdos, contratos o subcontratos con un tercero para perpetuar, limitar,
15 segregar o clasificar a un candidato a empleo o empleado de forma tal que éstos no sean
16 empleados ascendidos en su empleo por razón de tener antecedentes penales. Un
17 patrono tampoco podrá inquirir sobre los antecedentes penales de un candidato en los
18 procesos de solicitud, reclutamiento y/o consideración de empleo hasta que se le
19 extienda una oferta condicionada de empleo. Luego de la oferta condicionada, el
20 patrono tendrá la potestad de solicitar el certificado de antecedentes penales y
21 solamente podrá inquirir sobre el historial delictivo del aspirante que se relacione
22 directamente al empleo y que aparezca expresamente en dicho certificado. Para

1 determinar si el historial delictivo del aspirante se relaciona directamente al empleo, el
2 patrono deberá considerar como afecta, si algo, ese historial delictivo contenido en el
3 certificado de antecedentes penales en la capacidad de ejercer efectivamente los deberes
4 y responsabilidades del puesto en cuestión.

5 Artículo 16.- Consideraciones del patrono y la relación con el empleo

6 Para determinar si el delito por el cual se encontró culpable al candidato o el
7 empleado se relaciona directamente con la capacidad de ejercer los deberes y
8 responsabilidades del puesto de empleo de manera efectiva, el patrono deberá
9 considerar:

- 10 (1) El delito por el cual se encontró culpable al empleado, incluyendo su
11 naturaleza y gravedad;
- 12 (2) La naturaleza del puesto, incluyendo sus deberes y responsabilidades;
- 13 (3) El tiempo transcurrido desde el momento en que fue encontrada culpable la
14 persona;
- 15 (4) El interés del patrono de proteger, velar y defender la propiedad, el bienestar
16 y la seguridad propia, de terceros y del público en general.

17 Artículo 17.- Separabilidad, Reglamentación y Publicidad

18 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, acápite, oración, palabra, letra,
19 artículo, disposición, parte o título de esta Ley fuera anulada o declarada
20 inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará,
21 perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará
22 limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, acápite, oración, palabra, letra, artículo,

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

15 Se faculta al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para
16 preparar y promulgar, durante los noventa días (90) días siguientes a la vigencia de esta
17 Ley, el reglamento y/o las reglas necesarias para la implantación y cumplimiento de
18 esta Ley. Además, el Secretario deberá darle publicidad adecuada a esta Ley. La
19 inacción del Secretario respecto a lo contenido en este Artículo no eximirá al patrono de
20 cumplir con los demás Artículos de esta Ley.

21 Artículo 18.- Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 41 de 5 de agosto de 1991,
22 según enmendada, para que lea como sigue:

1 “Artículo 7.- Evaluación de Certificados de Antecedentes Penales.

2 Las juntas examinadoras no podrán rechazar **[de plano]** las solicitudes de un
3 aspirante a una profesión cubierta por esta Ley por razón de que el solicitante tenga
4 antecedentes penales.

5 **[En estos casos las Juntas Examinadoras, en el ejercicio de sus facultades**
6 **conferidas por ley, tendrán el deber de estudiar en forma individual la solicitud de**
7 **un aspirante que tiene antecedentes penales y determinar su elegibilidad, tomando**
8 **en consideración:**

9 **(1) Los requisitos de ley;**

10 **(2) la naturaleza del delito, si envuelve depravación moral o alguna cuestión de**
11 **seguridad pública, y**

12 **(3) si el aspirante disfruta del beneficio de sentencia probatoria o libertad bajo**
13 **palabra.]”**

14 Artículo 19.- Se enmienda el inciso e) del Artículo 9 del Plan de Reorganización
15 Núm. 2 -2011, según enmendado, para que lea como sigue:

16 “Artículo 9. – Derechos de la clientela.

17 El Secretario velará que se le asegure a la clientela el fiel cumplimiento de los
18 siguientes derechos:

19 a) ...

20 e) participar, independientemente de su historial delictivo, en programas de
21 rehabilitación, tratamiento, estudio o trabajo que sean compatibles con su proceso de

1 reintegración a la sociedad y sujeto a la previa evaluación correspondiente, y en la
2 medida en que lo permitan los recursos, estar capacitados para leer, escribir y conversar
3 en ambos idiomas oficiales

4 f) ...

5 g) ...;”

6 Artículo 20.- Cláusula de Supremacía

7 Salvo lo dispuesto en la Ley Núm. 1 de 3 de enero de 2012, según enmendada,
8 conocida como la “Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico”,
9 y en la Ley Núm. 2 de 4 de enero de 2018, según enmendada, conocida como el “Código
10 Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico”, ante cualquier otra inconsistencia entre la
11 legislación o reglamentación vigente y las disposiciones incluidas en esta Ley, se
12 dispone la supremacía de esta legislación y la correspondiente enmienda o derogación
13 de cualquier inconsistencia con este mandato.

14 Artículo 21.- Patronos, reglamentación

15 Los patronos sujetos a las disposiciones de esta Ley deberán adoptar o enmendar
16 la reglamentación que sea necesaria para poder cumplir con las disposiciones de esta
17 Ley.

18 Artículo 22.- Alcance

19 Toda ley o parte de ley que se oponga a la presente queda por ésta derogada.

20 Artículo 23.- Vigencia

21 Esta ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.