



3 de abril de 2017

Honorable Miguel Romero Lugo
Presidente
Comisión de Gobierno
Senado de Puerto Rico
PO Box 9023431
San Juan, PR 00902-3431

P del S 372

Lcdo. Manuel Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

Agradecemos la oportunidad de expresarnos en torno al P del S 372 que pretende 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 en el empleo; 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 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.

La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) comparte la preocupación del proponente de esta medida con la integración de personas con antecedentes penales en la sociedad productiva del país. Conocemos de primera mano el compromiso del senador Vargas Vidot con las poblaciones desventajadas de nuestra sociedad y lo distinguimos por ello. Sin embargo, no podemos endosar la

presente medida siendo consistentes con lo expresado anteriormente cuando se presentó el P del S 102 en 2009 y el P del S 1730 en 2010.

Desde el comienzo de la exposición de motivos se habla de la imposición de un estigma social y discrimen cuando la persona es condenada por un delito en un intento de equiparar esta condición a otras protegidas por la Constitución o por ley. Se olvida el proponente que, a diferencia de la mayoría de las protecciones constitucionales y bajo la Ley Núm. 100 de 1959, como la raza, origen social, edad o sexo, la comisión de un delito es una condición sobre la cual la persona tiene control. Tampoco se trata de un derecho cuyo ejercicio debe protegerse como la afiliación política o religiosa. No hay derecho a delinquir. Se trata de una condición provocada por los actos del individuo, que está bajo su control evitar y que la sociedad, no el patrono, ha decidido penalizar. En ese sentido, debe quedar claro que no estamos considerando categorías de discrimenes equiparables.

Las razones para la comisión de un delito pueden ser muchas, y en ocasiones podríamos argumentar que hasta justificables. Igualmente, como sociedad debemos creer en la rehabilitación porque lo contrario conllevaría la imposibilidad de superación para estas personas. Aún así, no debemos pretender que los actos criminales sean inconsecuentes. Y mucho menos debemos imponer a los patronos complicaciones burocráticas adicionales exponiéndoles a potenciales reclamaciones civiles o criminales en la evaluación de sus empleados o candidatos a empleo.

En el balance de intereses que debe prevalecer, el estado no debe intervenir en la forma en que un patrono evalúa los antecedentes penales de sus empleados. Menos aún si los criterios a utilizarse son determinados por el estado y son extremadamente ambiguos constituyendo terreno fértil para litigios. Nos parece altamente peligroso establecer que los patronos deben utilizar elementos de juicio como el grado de rehabilitación del solicitante o las circunstancias bajo las cuales se cometió el delito. Esta Asamblea Legislativa no puede pretender que los patronos realicen semejante evaluación. Este proyecto convertiría el proceso de contratación de empleados en uno contencioso desde el inicio y va mucho más allá que cualquier otra ley de discrimen. Todo esto ubica al patrono en una situación de enfrentarse a retos legales constantes ante la falta de claridad del estatuto. Igualmente veremos incremento en los litigios de todo ex convicto que por alguna razón u otra no sea seleccionado para empleo poniendo al patrono constantemente a la defensiva gastando en su defensa y justificando sus decisiones.

Para ilustrar este punto, tomemos el Artículo 4 que establece que el patrono debe notificar las razones para no haber seleccionado a la persona. Evidentemente la intención es que justifique con alguna otra razón su determinación. ¿Qué ocurriría si la respuesta del patrono es que se escogió a otro candidato con las mismas cualificaciones pero que no tenía antecedentes? ¿Es discrimen? Claro que lo es. Sin embargo, no permitirlo implicaría un discrimen a la inversa en contra del candidato que evito delinquir. Por más lamentable que sea, existe un contraste que justifica el

Aquí ocurre otra diferencia fundamental en cuanto a las otras protecciones de discrimen. Fíjense que en el resto de los casos se trata de una prohibición absoluta. Simple y categóricamente no se pueden utilizar en la evaluación de los empleados o candidatos a empleos. En el caso de antecedentes penales estaríamos creando una categoría en la que sí se pueden considerar pero en función de criterios inmanejables objetivamente. Esto es, puede discriminar pero sólo si determina que el candidato no se ha rehabilitado y el empleo de alguna forma se relaciona al delito. Pretender que el patrono haga este análisis para que luego sea revisado y cuestionado, es algo que dista mucho de lo que ocurre con el resto de las categorías protegidas donde los patronos saben a qué atenerse.

Finalmente, la medida comenta que más de la mitad de los estados de los EEUU tienen leyes similares citando un trabajo por Margaret Colgate Love. Debemos mencionar que el mismo documento cuestiona la efectividad de esas legislaciones al establecer: *"However, these general nondiscrimination laws are subject to significant exceptions in the form of specific prohibitions under state or federal law that apply to particular jobs or licenses. Also, many states have no mechanism for enforcement, so that it is not clear how effective these laws are in discouraging employers from firing or refusing to hire people on grounds related to conviction."*

En contraste, el documento considera otras alternativas para integrar ex convictos distintas a las leyes anti discrimen que penalizan a los posibles patronos. Medidas como sellar los récords penales en el caso de primeros ofensores o establecer remedios como la "restauración judicial" donde el estado pasa juicio sobre la rehabilitación de la persona. Aunque no hemos analizado en detalle ese tipo de medidas, llamamos la atención a la diferencia fundamental entre éstas alternativas y la medida de marras. Mientras que en lo aquí propuesto convierte el proceso de contratación en uno contencioso amenazando a los patronos con litigios y multas cuando el objetivo es que se sientan cómodos y deseosos de contratar ex convictos, en los otros ejemplos se trata del propio estado, que es quien encarceló y es el responsable del proceso de rehabilitación, el que tiene el peso de evaluar y determinar si el antecedente debe ser visible para los potenciales patronos.

Por todo lo anterior, aunque coincidimos con el deseo y la necesidad de integrar a los ex convictos a la sociedad, entendemos que esta medida tiene el potencial de causar graves daños a los patronos y que lejos de reducir el discrimen podría causar lo contrario. El loable objetivo de la medida puede obtenerse, creando incentivos para que los patronos contraten ex convictos, incrementando la educación a patronos y potenciales empleados sobre los beneficios de contratarles, o incluso considerando medidas que atemperen el tiempo y manera en que se mantienen los antecedentes penales en el récord de las personas dependiendo del delito.