



17 de julio de 2024

Honorable Pedro Pierluisi  
Gobernador de Puerto Rico  
La Fortaleza  
San Juan, Puerto Rico

Atención: Lic. Carlos Rivera Justiniano

RE: PS 1282 – “Ley contra el discrimen por razón de estilos de cabello”

Estimado señor Gobernador:

Las organizaciones empresariales suscribientes recogemos en el presente escrito nuestra posición sobre la legislación de referencia.

Se encuentra ante su consideración el PS 1282, que propone establecer la “Ley Contra el Discrimen Por Razón de Estilos de Cabello”; establecer la política pública en Puerto Rico en contra del discrimen racial contra los diversos peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares (incluyendo, sin que ello se entienda como una lista exhaustiva, a los rollos o rizados apretados, locs, trenzas pegadas, torcidos, trenzas, nudos Bantú y afros) en el ofrecimiento de servicios públicos, empleo, educación y vivienda, tanto en el sector público como en el sector el privado.

Antes que todo queremos establecer que se rechaza firmemente el discrimen racial o de origen nacional. Sin embargo, entendemos que Puerto Rico ya cuenta con protecciones legales que atienden la preocupación legislativa resultando innecesario y contraproducente para los propios trabajadores continuar con la práctica de sobrelegislar dentro del ámbito laboral.

En cuanto al deseo legislativo por continuar legislando discrimenes, al evaluar la copiosa producción legislativa en el ámbito laboral, tal pareciera que la Asamblea Legislativa busca aprobar por pedazos los componentes de proyectos previamente derrotados o vetados. En este caso, el tema del cabello era parte de los proyectos PC 1270(Vetado), PS 126(Vetado), PC 566, PS

286 y PS 807, aunque con la diferencia de que en algunos de estos proyectos el tema del cabello no se relacionaba con raza. Sin embargo, todos son ejemplos de la pretensión constante de control gubernamental excesivo en las operaciones de empresas privadas, a través de la regulación laboral y nos alertan sobre lo que podemos esperar de propuestas legislativas futuras.

En cuanto al proceso legislativo, debemos comentar que los informes preparados en ambas cámaras reflejan una ausencia total de participación de los gremios que agrupan a los patronos, a quienes les tocaría implementar esta nueva protección y los cuales estarían sujetos a demandas y reclamaciones por esta legislación. Ese factor solamente hace del proceso legislativo uno deficiente e insalvable en esta etapa. Más aún, nos parece relevante que esos informes recogen que las dos agencias del gobierno que trabajan con los temas de recursos humanos en el gobierno, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) y la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) establecieron en sus ponencias que la intención legislativa ya está atendida en las leyes y reglamentos anti-discrimen existentes. Precisamente, porque coincidimos con ambas agencias de su gobierno, exhortamos a que le imparta un veto a esta medida.

En cuanto al texto de la medida nos preocupa su ambigüedad, vaguedad y potencial amplitud. Aunque la exposición de motivos hace claro que se trata de una protección específica para una raza y la secciones 1 y 2 mencionan unos ejemplos (“incluyendo, sin que se entienda como una lista exhaustiva, rollos o rizos apretados, locs, trenzas pegadas, torcidos, trenzados, nudos Bantú y afros”), típicamente las protecciones por raza son aplicables a todas las razas. Además, esto contrasta con las otras medidas que presentaron los mismos autores que pretendían proteger el pelo teñido de colores. Esto hace evidente el error de pretender legislarlo todo porque termina generando incoherencias, contradicciones o expansiones inmanejables. De hecho, existen reclamos en EEUU para incluir también protecciones a la barba masculina, bajo el mismo argumento racial, y no olvidemos que los proyectos vetados también hablaban de “piercing” y tatuajes.

Pretender este volumen de discrimenes, pero al mismo tiempo describirlos de manera ambigua, dificultará enormemente la administración de los recursos humanos y fomentará litigios innecesarios. Nuevamente, exhortamos a la prudencia legislativa y autocontrol gubernamental. El estado debe delimitar hasta dónde interviene con los procesos de reclutamiento, evaluación y/o disciplina de los empleados de la empresa privada. Continuar esta constante intervención gubernamental en las operaciones privadas, implicará que seguirán añadiendo causas de acción por discrimen, por cambios sociales en modas, estilos de vestimenta o de cambios en la apariencia complicando innecesariamente el manejo de las empresas y en algunos casos suprimiendo las libertades más básicas de los patronos privados para establecer principios, normas y valores que no transgreden derechos fundamentales de sus empleados. En ello, se trastocan derechos constitucionales de libertad de religión y los derechos más básicos a la propiedad privada, incluso de entidades privadas cívicas o religiosas que se verían impedidas de aplicar sus principios y valores, bajo la premisa de una causa de discrimen difusa y ambigua.

Así pues, las organizaciones empresariales aquí suscribientes, en representantes de los sectores económicos que nos honramos en representar, solicitamos el veto del PS 1282.

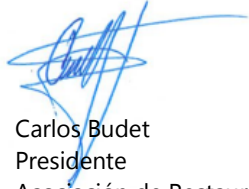
Cordialmente,



Lcdo. Manuel Reyes  
Vicepresidente  
Cámara de Mercadeo Industria  
Y Distribución de Alimentos - **MIDA**



Mateo Cidre  
Presidente  
Asociación Hecho en Puerto Rico - **AHPR**



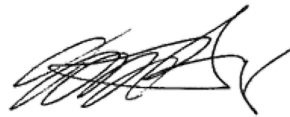
Carlos Budet  
Presidente  
Asociación de Restaurantes  
De Puerto Rico - **ASORE**



José Gonzalez  
Presidente  
Asociación Comercio  
al Detal - **ACDET**



Agustín Rojo  
Presidente  
Asociación de Constructores  
de Puerto Rico - **PRBA**



Eric Santiago-Justiniano  
Presidente  
Asociación de Industriales  
de Puerto Rico - **PRMA**