

(Sustitutivo al P. del S. 144 y al P. del S. 147)

LEY

Para establecer la “Ley para Prohibir el Discrimen Laboral por razón de tener Antecedentes Penales”, a los fines de establecer como Política Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico la prohibición del discrimen, por parte del patrono, contra los empleados y candidatos a empleo, por estos tener antecedentes penales; establecer límites para la consideración de los historiales delictivos por parte de los patronos; otorgarle deberes y facultades al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; enmendar los Artículos 1, 1A, 2 y 2A 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 8-2017, 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 a empleados y aspirantes a empleos por razón de tener antecedentes penales; enmendar la Ley 107-2020, conocida como “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 los Artículos 1, 2, 3, 4 y 5 de la Ley Núm. 254 de 27 de julio de 1974, según enmendada, a los fines de reducir los términos para eliminar delitos del certificado de buena conducta; y enmendar el Artículo 7 de la Ley 41-1991; a los fines de atemperar las consideraciones de las Juntas Examinadoras al texto de esta Ley; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Artículo II, Sección 1, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece que “[l]a dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.¹

Por otro lado, la Sección 19 del Artículo VI de nuestra Carta Magna proscribe:

 Será política pública del Estado Libre Asociado la más eficaz conservación de sus recursos naturales, así como el mayor

¹ Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Art. II, Sección 1

desarrollo y aprovechamiento de los mismos para el beneficio general de la comunidad; la conservación y mantenimiento de los edificios y lugares que sean declarados de valor histórico o artístico por la Asamblea Legislativa; reglamentar las instituciones penales para que sirvan a sus propósitos en forma efectiva y propender, dentro de los recursos disponibles, al tratamiento adecuado de los delincuentes para hacer posible su rehabilitación moral y social.²

Desde los principios más básicos del Derecho Internacional Público, específicamente los referentes a los derechos humanos, se reconocen prerrogativas humanas que resguardan la idea de una penalización razonable y proporcionada orientada hacia la rehabilitación y reinserción social de la persona penada.³ En Puerto Rico, la responsabilidad de poner en vigor la referida política pública en cuanto a las instituciones penales y la rehabilitación de las personas privadas de su libertad, recae en el Departamento de Corrección y Rehabilitación.⁴

A tenor con esta disposición constitucional y para reforzar su alcance, la Asamblea Legislativa adoptó el Plan de Reorganización del Departamento de Corrección y Rehabilitación de 2011, donde:

[...]se decretó como política pública del Gobierno de Puerto Rico la creación de un sistema integrado de seguridad y administración correccional donde las funciones y deberes se armonicen en un proceso facilitador a la imposición de penas y medidas de seguridad, así como a la custodia de los ciudadanos que han sido encontrados incurso en la comisión de un delito o falta y que establezcan procesos de rehabilitación moral y social del miembro de la población correccional o transgresor, a fin de fomentar su reincorporación a la sociedad.⁵

El 27 de julio de 1974 se aprobó en Puerto Rico la Ley Núm. 254, conocida como la “Ley para Autorizar a la Policía de Puerto Rico a la Expedición de Certificados de Antecedentes Penales”, para delegar en la Policía de Puerto Rico la expedición de Certificados de Antecedentes Penales.⁶ En su Artículo 2 esta Ley dispone que:

[...]en el caso de personas con historial delictivo y/o que no hayan cumplido con los términos de cinco años en los casos de delitos

² Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Art. VI, Sección 19

³ Luis A. Zambrana González, *La Rehabilitación de la Persona Convicta como Derecho Humano: Su tensión con el ordenamiento penitenciario de Puerto Rico*, 87 REV. JUR. UPR 1117, 1127 (2018).

⁴ 3A L.P.R.A. Ap. XVIII Parte II, Artículo 4.

⁵ Exposición de Motivos, Plan de Reorganización del Departamento de Corrección y Rehabilitación de 2011, según enmendada, Ley Núm. 88-2020.

⁶ *Ley para Autorizar a la Policía de Puerto Rico a la Expedición de Certificados de Antecedentes Penales*, Ley Núm. 254 de 27 de julio de 1974, 34 L.P.R.A. § 1725.

graves⁷, y de seis meses en los casos de delitos menos graves⁸, podrán obtener un certificado de rehabilitación y capacitación para trabajar que podrá sustituir, el certificado de buena conducta.⁹

Existen tesis que indican que el récord de Antecedentes Penales tiene el efecto de un castigo penal.¹⁰ Sobre esto autores afirman que:

[...]se puede afirmar que el efecto estigmatizador adverso que sobre el ex convicto tiene la publicación indiscriminada de los expedientes de Antecedentes Penales, en términos de la privación de su libertad de asociación y de empleo, impuesto a base de la determinación de la comisión previa de delito, constituye una pena. No cabe discusión alguna sobre el carácter estigmatizante de los antecedentes penales, hasta el punto que puede decirse que es el trámite necesario para convertir a un mero infractor de la norma positiva establecida en un auténtico “criminal” o “delincuente”, perfectamente etiquetado y, además, de un modo oficial y con todas las consecuencias posibles, no debiéndose olvidar que “tratar a una persona como si fuese desviada en general, y no solo específicamente, genera una profecía que se cumple ella misma. Un tratamiento semejante pone en marcha diferentes mecanismos, que cooperan para formar a la persona según la imagen que la gente tiene de ella. Este, y no otro, es el papel que cumplen los antecedentes penales, hoy por hoy, en nuestra sociedad; imponen un sello –en muchos casos- indeleble, que convierte al condenado en un ser estigmatizado frente a la sociedad y al aparato del poder.¹¹

De igual forma, estos autores afirman que “la clasificación de ex convicto que produce la Ley de Antecedentes Penales es un discrimen hostil y opresivo contra las personas que ya han cumplido sentencia y que, habiendo pagado su deuda con la sociedad, son estigmatizados mediante un documento público de fácil acceso y de gran diseminación”.¹² A pesar de que la rehabilitación de las personas privadas de su libertad es el norte de la política pública puertorriqueña en cuanto a las instituciones correccionales, al salir de prisión, las personas enfrentan discrimen por razón de sus antecedentes penales en el mundo laboral. A su vez, la exclusión de una amplia gama de oportunidades en el campo laboral por motivo de los antecedentes penales, muchas veces provoca que la persona se vea obligada a la búsqueda de ingresos por medio de

⁷ Art. 4 de Ley para Autorizar a la Policía de Puerto Rico a la Expedición de Certificados de Antecedentes Penales, Ley Núm. 254 de 27 de julio de 1974, 34 L.P.R.A. § 172a-2.

⁸ Art. 3 de Ley para Autorizar a la Policía de Puerto Rico a la Expedición de Certificados de Antecedentes Penales, Ley Núm. 254 de 27 de julio de 1974, 34 L.P.R.A. § 172a-1.

⁹ Art. 1 de *Ley para Autorizar a la Policía de Puerto Rico a la Expedición de Certificados de Antecedentes Penales*, Ley Núm. 254 de 27 de julio de 1974, 34 L.P.R.A. § 1725.

¹⁰ José Nicholas Medina Fuentes, Mari Nilda Aparicio, Adolfo Fortier & Juan Marques Díaz, *La Inconstitucionalidad de la Legislación de Antecedentes Penales de Puerto Rico*, 61 REV. JUR. U.P.R. 115 (1992).

¹¹ *Id.*, citando Grosso Galván, *Los Antecedentes Penales: Rehabilitación y Control Social*, pág. 356 (1983)

¹² José Nicholas Medina Fuentes, Mari Nilda Aparicio, Adolfo Fortier & Juan Marques Díaz, *La Inconstitucionalidad de la Legislación de Antecedentes Penales de Puerto Rico*, 61 REV. JUR. U.P.R. 115, 140 (1992).

la economía informal o a la dependencia permanente de ayudas gubernamentales, frustrando así el objetivo de la rehabilitación.

Recientemente, en el caso de *Garib Bazain v. Hospital Español Auxilio Mutuo*¹³, el Tribunal Supremo de Puerto Rico determinó que la condición de persona exconvicta no figura dentro de lo que nuestra Constitución enmarca como categoría protegida de “condición social”, en su Artículo II, Sección 1. Por lo tanto, es 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 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 establecida a favor de la rehabilitación.

El 26 de enero de 2021, se presentaron dos medidas ante el Senado de Puerto Rico que persiguen este mismo fin, el Proyecto del Senado 144, de la senadora Rodríguez Veve, y el Proyecto del Senado 147, del senador Vargas Vidot. Por esta razón, la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales presenta este Proyecto Sustitutivo, con el fin de incorporar en un solo Proyecto de Ley, los incisos más sustanciales de ambas medidas.

Resulta innegable que, al aumentar las oportunidades de empleo a personas con pasado delictivo, y prohibir el discrimen contra este grupo, reducirá la reincidencia y mejorará la estabilidad económica de nuestras comunidades. Con la presente medida se pretende reducir las barreras del empleo a personas que, luego de haber sido procesados criminalmente, hayan cumplido con sus resoluciones, sentencias y procesos de rehabilitación. De la misma manera, aporta a reducir el desempleo en comunidades con números concentrados de personas con pasado delictivo, lo que es necesario para nuestro bienestar social. “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 no la discriminación.”¹⁴ “Guiados por el espíritu de protección de la dignidad humana que cobija nuestra Constitución, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico entiende imperativo atemperar las leyes actuales a los fines de prohibir el discrimen por razón de haber resultado culpable de un delito en el empleo público y privado, según dispuesto en esta Ley.”¹⁵

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1. – Título.

¹³ 2020 TSPR 69

¹⁴ Último párrafo, página 4, Exposición de Motivos, Proyecto del Senado 144.

¹⁵ Primer párrafo, página 3, Exposición de Motivos, Proyecto del Senado 147.

Esta Ley se conocerá como “Ley para Prohibir el Discrimen Laboral por razón de tener Antecedentes Penales”.

Sección 2.- Declaración de Política Pública.

El Estado Libre Asociado de Puerto Rico, por virtud de esta Ley, establece la Política Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en contra del discrimen en el empleo de toda persona por razón de tener antecedentes penales, incluyendo los aspirantes a empleo. Como complemento de lo consignado en el Artículo VI, Sección 19 de la Constitución de Puerto Rico, esta Ley busca fomentar la integración social y económica de quienes tengan antecedentes penales.

Sección 3.- Definiciones.

(a) Aspirante- significa cualquier persona considerada para, o que solicita ser considerado para, una oportunidad de empleo.

(b) Empleado. - significa toda persona que trabaja para un patrono, ya sea a tiempo completo o tiempo parcial, incluyendo empleados gubernamentales, empleados cubiertos por un convenio colectivo vigente, empleados que laboran bajo un contrato de empleo temporero por término o proyecto.

(c) Patrono- significa toda persona natural o jurídica que emplee o permita trabajar a cualquier empleado mediante compensación, incluyendo al Estado Libre Asociado de Puerto Rico y cada una de sus tres Ramas, sus departamentos, agencias, divisiones o subdivisiones, instrumentalidades, corporaciones públicas, los gobiernos municipales, así como sus instrumentalidades o corporaciones municipales y cualquier persona, agente, representante autorizado o entidad dentro de la jurisdicción de Puerto Rico que contrate a uno o más empleados, al igual que cualquier persona o entidad que actúe en el interés del patrono de forma directa o indirecta; o cualquier persona o entidad que reciba compensación por contratar u ofrecer oportunidades de contratación y por contratar u ofrecer oportunidades de contratación.

(d) Empleo- servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o una tercera persona, a cambio de recibir compensación por los servicios prestados, cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono.

(e) Secretario - significa el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

Sección 4.- Límites a la Consideración de Historiales Delictivos; Excepciones.

(a) Ningún patrono podrá inquirir sobre el historial delictivo de un aspirante durante una solicitud o formulario de solicitud de empleo, un proceso de reclutamiento o consideración de empleo hasta tanto se extienda una oferta condicional de empleo. Posterior a la oferta condicional de empleo, el patrono podrá solicitar el certificado de antecedentes penales y podrá inquirir sobre el historial

delictivo del aspirante que se relacione directamente al empleo. Para determinar el historial delictivo del aspirante que se relaciona directamente al empleo, el patrono considerará si dicho historial se relaciona directamente con los deberes y responsabilidades de la posición de empleo.

(b) Si luego de considerar los deberes y responsabilidades de la posición de empleo, el patrono concluye que el historial delictivo del aspirante se relaciona directamente al empleo, previo a rechazar al aspirante, el patrono deberá considerar lo siguiente:

- (1) El tiempo que ha transcurrido desde que los actos que llevaron a la convicción ocurrieron;
- (2) Naturaleza y severidad de la ofensa;
- (3) La naturaleza del puesto, incluyendo sus deberes y responsabilidades;
- (4) La edad del solicitante al momento de cometer el delito;
- (5) Las circunstancias bajo las cuales se cometió el delito, incluyendo circunstancias atenuantes y particulares; y
- (6) Relación del empleo directa o indirectamente con el delito cometido.

(C) El patrono no podrá ejercer, poner en vigor o usar procedimientos, métodos o prácticas discriminatorias de empleo contra personas por razón de sus antecedentes penales. Esta prohibición incluye la compensación, beneficios marginales, antigüedad, participación en programas de adiestramiento, promoción y cualquier otro término, condición o privilegio en el empleo. Un patrono no podrá concretar acuerdos, contratos o subcontratos con un tercero para perpetuar, limitar, segregar o clasificar a un empleado de forma tal que estos no sean empleados ascendidos en su empleo por razón de tener antecedentes penales.

(D) Lo dispuesto en esta Ley no será aplicable a los patronos que operan instituciones financieras depositarias cuyos depósitos estén asegurados por la Corporación Federal de Seguro de Depósitos (FDIC), por sus siglas en inglés.

(F) Lo dispuesto en esta Ley no será aplicable cuando sea requisito de alguna ley y/o reglamentación estatal o federal.

Sección 5.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 1.- Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por razón de tener antecedentes penales, por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano.

Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplear a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según esta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por razón de tener antecedentes penales, exceptuando aquellas circunstancias establecidas en la “Ley para Prohibir el Discrimen Laboral por razón de tener Antecedentes Penales”, por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano del empleado o solicitante de empleo:

...”

Sección 6.- Se enmienda Artículo 1A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 1A.- Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano o por razón de tener antecedentes penales – Publicación; anuncios.

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

incurrirá en un delito menos grave (*misdemeanor*) y convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000) o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.”

Sección 7.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2.- Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano o por razón de tener antecedentes penales – Discrimen por organización obrera.

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

...”

Sección 8.- Se enmienda el Artículo 2A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2A. - Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano en programas de aprendizaje o por razón de tener antecedentes penales, entrenamiento o reentrenamiento.

Todo patrono u organización obrera o comité conjunto obrero-patronal que controle programas de aprendizaje, de entrenamiento o reentrenamiento, incluyendo programas de entrenamiento en el trabajo, que discrimine contra una persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o sin justa causa por edad avanzada, por razón de tener antecedentes penales, por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano para ser admitido a, o empleado en, cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento:

...”

Sección 9.- En todas aquellas instancias donde se prohíba el discrimen en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, se incluirá el discrimen por razón de tener antecedentes penales.

Sección 10.- Se enmienda el inciso 5 de la Sección 2.1 del Artículo 2 de la Ley 8-2017, según enmendada, para que lea como sigue:

“Sección 2.1-Contenido.

La política pública en la Administración de los Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta Ley, es la que a continuación se expresa:

1. ...

...

5. Que todo empleado dentro del Sistema de Recursos Humanos del Gobierno en Puerto Rico sea seleccionado, adiestrado, ascendido, retenido en su empleo en consideración al mérito, conocimiento y capacidad sin discrimen por razón de raza, sexo, origen, condición social, ideas políticas o religiosas, edad, color, nacimiento, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, por ser veterano o por algún impedimento físico o mental, ni por razón de tener antecedentes penales, cuando haya cumplido con el procedimiento de habilitación que dispone la Sección 6.8 de la presente ley.

...”

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

“Artículo 3. – Definiciones.

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

(1). ...

...

(35) Principio de Mérito - Significa que todos los empleados(as) públicos serán reclutados, seleccionados, adiestrados, ascendidos, trasladados, descendidos y retenidos en consideración a su capacidad y desempeño de las funciones inherentes al puesto y sin discrimen por razón de raza, color, nacimiento, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, condición social, ni por sus ideales políticos, religiosos, condición de veterano, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, impedimento físico o mental, ni por razón de tener antecedentes penales cuando haya cumplido con el procedimiento de habilitación que dispone la Sección 6.8 de la presente ley.

...”

Sección 12.- Se enmienda el Artículo 6 de la Ley 8-2017, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 6. – Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público.

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico se asegurará que todas aquellas agencias e instrumentalidades bajo el Gobierno Central ofrezcan a los empleados la oportunidad de competir en los procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental, ni por razón de tener antecedentes penales, cuando haya cumplido con el procedimiento de habilitación que dispone la Sección 6.8 de la presente ley.”

Sección 13. - Se enmienda la Sección 6.3 del Artículo 6 de la Ley 8-2017, según enmendada, para que lea como sigue:

“Sección 6.3. - Disposiciones sobre Reclutamiento y selección

Al momento de reclutar personal, el Gobierno como Empleador Único ofrecerá la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental, ni por razón de tener antecedentes penales cuando haya cumplido con el procedimiento de habilitación que dispone la Sección 6.8 de la presente ley, exceptuando aquellos delitos que esta Ley lista como incompatibles con el servicio público. No obstante, mientras exista una situación de crisis fiscal en el Gobierno, el reclutamiento interno deberá ser fomentado para llenar las plazas vacantes. De no existir dentro del Gobierno el recurso humano que pueda llevar a cabo las funciones, se procederá al reclutamiento externo.

...”

Sección 14.- En todas aquellas instancias donde se prohíba el discrimen en la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, se incluirá el discrimen por razón de tener antecedentes penales, excepto en aquellos casos de delitos que dicha ley reconoce como incompatibles con el servicio público.

Sección 15.- Se enmienda el Artículo 2.042 de la Ley 107 -2020, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2.042 – Sistema de Recursos Humanos Municipal

Cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración de los recursos municipales.

Dicho sistema se regirá por el principio de mérito, de modo que promueva un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de equidad, justicia, eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas o por ser víctima de violencia doméstica, ni por ser víctima de agresión sexual o acecho, ni por ser veterano(a) de las Fuerzas Armadas, ni tampoco por impedimento físico o mental o por razón de tener antecedentes penales. Este sistema deberá ser cónsono con las guías que prepare la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) en virtud de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”.

...”

Sección 16.- Se enmienda el Artículo 2.048 de la Ley 107 -2020, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2.048 – Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección

Todo municipio deberá ofrecer la oportunidad de ocupar puestos de carrera o transitorios a cualquier persona cualificada que interese participar en las funciones públicas del municipio. Esta participación se establecerá en atención al mérito del candidato, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas o por razón de tener antecedentes penales.

...”

Sección 17.- Se enmienda el inciso 203 del Artículo 8.001 de la Ley 107-2020, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 8.001 – Definiciones

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

1. ...

203. Principio de Mérito: Se refiere al concepto de que todos los empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a

su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental, orientación sexual, identidad de género, o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o por razón de tener antecedentes penales.

...”

Sección 18.- En todas aquellas instancias donde se prohíba el discrimen laboral en la Ley 107-2020, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, se incluirá el discrimen por razón de tener antecedentes penales.

Sección 19.- Se enmiendan los Artículos 1, 2, 3, 4 y 5 de la Ley Núm. 254 de 27 de julio de 1974, según enmendada, para que lean como sigue:

“Artículo 1. – Expedición – Autorización a la Policía.

Se autoriza a la Policía de Puerto Rico la expedición de una certificación, denominada “Certificado de Antecedentes Penales”, contentiva de una relación de las sentencias condenatorias que aparezcan archivadas en el expediente de cada persona que por haber sido sentenciada en cualquier tribunal de justicia de Puerto Rico, o de cualquier otra jurisdicción local, estatal o federal de los Estados Unidos de América, ya tenga un expediente abierto en dicha dependencia o en cualquier otra dependencia análoga o sistema de datos oficial de cualquier jurisdicción local, estatal o federal de los Estados Unidos de América.

En el caso de personas con historial delictivo, podrán obtener un certificado de rehabilitación y capacitación para trabajar que podrá sustituir el certificado de buena conducta. El proceso de evaluación para la obtención del mismo será determinado por el Departamento de Corrección y Rehabilitación, el cual podrá utilizar como guía el ya dispuesto para otorgar el certificado de rehabilitación establecido bajo el Artículo 104 de la Ley Núm. 149-2004, según enmendada. El patrono se reservará el derecho de solicitar el certificado de buena conducta, en adición al certificado de rehabilitación.

La posible expedición del certificado de rehabilitación y capacitación para trabajo aquí contemplado no será de aplicación para personas que formen parte del “Registro de Personas Convictas por Delitos Sexuales Violentos y Abuso Contra Menores”, al “Registro de Personas Convictas por Violaciones a la Ley de Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica” o del “Registro de Personas Convictas por Corrupción”.

Será deber del Comisionado de la Policía notificar a la Rama Judicial, por conducto de la Administración para los Tribunales o su sucesora, toda eliminación de convicción de antecedentes penales a los fines de restringir al público el acceso a la información de las convicciones que tenga la Rama Judicial en sus expedientes y registros que sean objeto de dicha eliminación de antecedentes penales. Asimismo, será deber del Comisionado de la Policía procurar la efectiva comunicación entre el

Negociado de la Policía y los componentes del Comité Intergubernamental, creado mediante la Ley 143-2014, conocida como “Ley del Protocolo para Garantizar la Comunicación Efectiva entre los Componentes de Seguridad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y del Sistema de Información de Justicia Criminal”, en especial con el Departamento de Justicia, el Departamento de Corrección y Rehabilitación y la Rama Judicial, de forma que pueda cumplir con los propósitos de esta Ley.

Artículo 2. – Contenido.

El Certificado de Antecedentes Penales deberá contener la siguiente información:

- (1) Nombre completo de la persona sobre la cual se certifica.
- (2) Número del caso y tribunal que dictó la sentencia.
- (3) Fecha de la sentencia.
- (4) Delito por el cual se condenó, así como la jurisdicción donde se encuentra archivado el fallo condenatorio.
- (5) Pena impuesta.
- (6) Si la sentencia está en etapa de apelación.
- (7) Fecha del certificado.
- (8) Firma del funcionario que expide el certificado.

Los Certificados de Antecedentes Penales incluirán, además, una advertencia de que estos pueden no incluir convicciones que han sido debidamente eliminados mediante los procedimientos establecidos en esta Ley. Asimismo, pueden no incluir convicciones de delitos menos graves, si han transcurrido más de seis (6) meses desde que se cumplió la sentencia, o convicciones de delitos graves, si han transcurrido más de cinco (5) años desde que se cumplió la sentencia por la eliminación automática de convicciones, según dispuesta en esta Ley.

Artículo 3. – Eliminación de la convicción – Delito menos grave.

Toda persona que haya sido convicta por un delito menos grave podrá solicitar del Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico la eliminación de la convicción del certificado de antecedentes penales mediante declaración jurada, acompañada de los documentos pertinentes y de un comprobante de rentas internas de veinte dólares (\$20), siempre que al momento de la solicitud haya cumplido su sentencia.

En caso de que la persona que haya sido convicta por un delito menos grave no solicite la eliminación de dicha convicción ante el Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico, la convicción se eliminará automáticamente en un término de seis (6) meses.

No obstante, si luego de la eliminación de antecedentes penales la persona reincide dentro del término establecido en el Artículo 74 del Código Penal de Puerto Rico, y resulta convicta por un delito grave o menos grave, el certificado de antecedentes penales se devolverá a su estado original.

Artículo 4.- Eliminación de la convicción – Delito grave.

Toda persona que haya sido convicta de un delito grave que no esté sujeta al Registro de Personas Convictas por Delitos Sexuales Violentos y Abuso Contra Menores, ni al Registro de Personas Convictas por Corrupción, ni al Registro de Personas Convictas por Violaciones a la Ley de Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, o que haya sido convicta por alguno de los siguientes delitos: asesinato o tentativa de asesinato en cualquiera de sus modalidades; crímenes de lesa humanidad; depravación moral; agresión sexual; pornografía infantil; corrupción; podrá solicitar del Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico la eliminación de la convicción del Certificado de Antecedentes Penales, una vez se haya cumplido la sentencia en su totalidad y siempre que concurren las siguientes circunstancias:

(a) que cumplió la sentencia no haya cometido delito alguno; y

(b) que se haya sometido a la muestra requerida por la Ley del Banco de Datos de ADN, de estar sujeta a ello.

En caso de que la persona que haya sido convicta por un delito grave no solicite la eliminación de dicha convicción ante el Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico, la convicción se eliminará automáticamente en un término de cinco (5) años.

El peticionario acompañará los documentos necesarios para probar las alegaciones de su petición. El Ministerio Público podrá oponerse o allanarse a la petición, en cuyo caso no será necesario celebrar la vista administrativa ante el Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico.

No obstante, si luego de la eliminación de antecedentes penales la persona reincide dentro del término establecido en el Artículo 74 del Código Penal de Puerto Rico, y resulta convicta por un delito grave o menos grave, el certificado de antecedentes penales se devolverá a su estado original.

Artículo 5.- Eliminación de la convicción – Revisión.

El Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico, mediante Reglamento, tendrá que regular los procesos de eliminación de convicciones, según se establece en los Artículos 3 y 4 de esta Ley. No obstante, no podrá imponer requisitos adicionales a los dispuestos en los referidos Artículos, como criterios para eliminar convicciones en el certificado de antecedentes penales.

La decisión del Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico, tanto en delitos menos graves y graves, podrá ser revisada por el Tribunal de Apelaciones

conforme lo dispuesto en la Ley 38-2017, conocida como la “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”, y el inciso (c) del Artículo 4.006 de la Ley de la Judicatura de 2003. Las determinaciones finales del Tribunal de Apelaciones podrán ser revisadas mediante certiorari ante el Tribunal Supremo.”

Sección 20.- Se enmienda el Artículo 7 de la Ley 41-1991, según enmendada, para que lea como sigue:

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

Las Juntas Examinadoras no podrán rechazar de plano las solicitudes de un aspirante a una profesión cubierta por esta Ley, por razón de que el o la solicitante tenga antecedentes penales.

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

- (1) Los requisitos de ley;
- (2) la naturaleza del delito, si envuelve depravación moral y se encuentra relacionado a la licencia solicitada; y
- (3) si el aspirante disfruta del beneficio de sentencia probatoria o libertad bajo palabra.”

Sección 21.- Deberes y Facultades del Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Se impone al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos el deber de velar por el cumplimiento de esta Ley. El Secretario queda autorizado para adoptar cualesquiera reglas o reglamentos que fueren necesarios para hacer efectiva la ejecución y propósitos de esta Ley. El Secretario adoptará guías, similares a las del “*Equal Employment Opportunity Commission*” (EEOC), para asistir a los patronos en cómo podrán ejercer una mejor práctica en sus negocios y que no incurran en alguna violación a lo establecido en esta Ley.

El Secretario o su representante, queda autorizado por esta Ley a llevar a cabo todas las investigaciones e inspecciones que considere necesarias a iniciativa propia o mediante querrela presentada por una persona para determinar si un patrono ha incumplido o dejado de cumplir con las disposiciones de esta Ley con el propósito de hacerlas cumplir.

Todo patrono que esté siendo investigado, deberá presentar y facilitar al Secretario los récords, documentos o archivos bajo su dominio relativo a la materia objeto de investigación. En el ejercicio de tales deberes y facultades, el Secretario o cualquier empleado del Departamento que él designare, queda por la presente autorizado para celebrar vistas públicas, citar testigos, tomar juramentos, recibir testimonios y en cumplimiento de estas disposiciones podrá extender citaciones bajo

apercibimiento de desacato, hacer obligatoria la comparecencia de testigos y la presentación de datos, información o evidencia documental y de cualquier otra clase y podrá además, examinar y copiar libros, récords y cualesquiera documentos o papeles de dicho patrono y solicitar cualquier otra información con el objeto de cumplir las disposiciones de esta Ley. Además, podrá recurrir al Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico para que se ordene el cumplimiento de cualquier citación u orden emitida por el Secretario. El incumplimiento de una orden judicial declarando con lugar tal solicitud constituirá desacato al Tribunal.

El Secretario podrá demandar, a iniciativa propia o a instancia de uno o más empleados o aspirantes a empleo con interés en el asunto, y en representación y para beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, el pago de cualquier suma que se les adeude o el cumplimiento de cualquier derecho conferido por esta Ley. Cualquier empleado o aspirante a empleo con interés en la acción podrá intervenir en todo pleito que así se promueva por el Secretario, quien igualmente podrá intervenir en toda acción que cualquier empleado o aspirante a empleo interponga bajo los términos de esta Ley.

Las Salas del Tribunal de Primera Instancia tendrán la competencia para, a instancia del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, expedir autos de *injunction* y conceder cualquier otro remedio legal que fuere necesario para hacer efectivos los términos de esta Ley, reglamentos, reglas, órdenes y determinaciones que hubiera dictado en el uso de los poderes que le confiere esta Ley. Lo anterior sin que se entienda como una limitación o menoscabo al derecho de una persona de acudir al Tribunal directamente en virtud de las leyes aplicables.

Sección 22.- Deberes Adicionales del Secretario(a): Estudio y Publicidad.

Será deber del Secretario, a partir de la aprobación de esta Ley, darle la publicidad adecuada con el fin de que los patronos que tienen prácticas o sistemas de desigualdad contra personas con convicciones previas desistan de la práctica. Sin embargo, no podrá levantarse como defensa por un patrono en una acción en su contra por violación a las disposiciones de esta Ley, alegar que desconocía de la existencia o de las disposiciones de esta Ley.

Sección 23.- Reglamentación

Se ordena al Departamento del Trabajo y al Negociado de la Policía, el Departamento de Justicia, el Departamento de Corrección y Rehabilitación, a la Rama Judicial y a los demás componentes como componentes del Comité Intergubernamental, creado mediante la Ley 143-2014, conocida como "Ley del Protocolo para Garantizar la Comunicación Efectiva entre los Componentes de Seguridad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y del Sistema de Información de Justicia Criminal", a crear, enmendar o derogar cualquier reglamento, norma, protocolo, normativa o memorando para cumplir con los propósitos de esta Ley en un término no mayor de noventa (90) días a partir de la vigencia de esta Ley.

Sección 24.- Nada de lo dispuesto en esta Ley contravendrá lo establecido en la Ley Núm. 22 de 22 de abril de 1988, según enmendada, mejor conocida como “Ley para Establecer la Carta de Derechos de las Víctimas y Testigos de Delito”.

Sección 25.- Separabilidad

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

Sección 26.- Vigencia

Esta Ley comenzará a regir en un término de ciento ochenta (180) días después de su aprobación.