



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

1ro de mayo de 2007

rael  
706

Re: Consulta 15547

Nos referimos a la comunicación que usted dirigiera al Hon. Román Velasco González, Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. A los fines de reproducir íntegramente sus preocupaciones, a continuación transcribimos parcialmente la comunicación dirigida a nuestras oficinas centrales:

*"In order to get a job in all of Puerto Rico that men and women after filing out the job application has to bring the following documents of: 1) Police Records 2) Health Certificate, 3) and for the Municipal of San Juan, the original birth certificate not a duplicate. If these 3 documents are not in the hands of the patrono no job will be given – I went to the Biblioteca Legistaltiva near el Capitolio and in the books, nothing is written that labor laws has such documents of certificado de salud – record de la policía – certificado de nacimiento – all of Puerto Rico and its Government and Mayors House of Laws –Senators – Representative – Presidente de la Camara – los tres (3) partidos are violating illegally laws – I hope you Mr.Secretary of Labor can understand what I am talking about."*

Según lo expuesto, interesa conocer si existe legislación que exiga la presentación de este tipo de documento y nos presenta sus preocupaciones sobre la legalidad de que el patrono pueda requerir la presentación de ciertos documentos al momento de solicitar un empleo en Puerto Rico tales como el certificado de salud,

certificado de antecedentes penales y certificado de nacimiento. Advertimos que la Oficina del Procurador del Trabajo tiene como norma el abstenerse de emitir opiniones en casos donde se presenten hechos hipotéticos o inciertos, en aquellas circunstancias que puedan ser objeto de investigación por el DTRH o en situaciones que estén ante la consideración de algún organismo administrativo o judicial. Es por tal razón, que la presente opinión se emite a los únicos fines de aclararle y orientarle de manera general sobre las normas vigentes en cuanto al tema y no como una adjudicación o evaluación de los hechos informados.

Lo que nos plantea ha sido por esta oficina anteriormente a través de las consultas número 13854, 14155, y 14822, por lo que nos referimos a las mismas para contestar a sus preocupaciones. En efecto no existe ninguna disposición de la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento ni de los reglamentos emitidos al amparo de la misma que le impongan al patrono la obligación de requerir un certificación de buena conducta como condición de empleo o cualquier otra clase de certificación. Como cuestión de hecho, muchas empresas privadas acostumbran solicitar un certificado de antecedentes penales de todo candidato a empleo y es condición de empleo para ingresar en el servicio público. No existe disposición alguna que prohíba al patrono prospectivo solicitar tal certificado a un candidato a empleo o impida que el patrono pueda solicitarlo posteriormente. Inclusive hemos interpretado que, en el caso de empleados que conducen vehículos oficiales de la empresa como parte de sus funciones, constituye una precaución razonable de la empresa solicitar información al empleado sobre infracciones a las leyes de tránsito. Sin embargo, en cualquiera de ambos casos la mera negativa del empleado a someter un certificado que acredite su historial no constituye fundamento para el despido del empleado, por lo que de ocurrir un despido por dicha razón podría constituir un despido injustificado a tenor con la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976.

Por otra parte, anteriormente hemos interpretado que las pruebas de reclutamiento deben ceñirse a la disposición constitucional incluida en el Artículo II, Sección 1 de la Carta de Derechos, donde se señala que: "No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas".

La Ley Núm. 100 de conformidad con el principio constitucional anteriormente esbozado, reconoció una causa de acción civil para toda persona que hubiese sido despedida o de otro modo se viere negativamente afectada en su empleo por

Consulta Núm. 15547

1 de mayo de 2007

Página 3

motivo de su edad, raza, color, religión, origen o condición social. *Ibáñez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 D.P.R. 42, 50 (1983). *Horacio Suero y Rhina Pérez v. Eli Lilly Industries, Inc.* KLAN030088

Al interpretar la Ley Núm. 100, supra, se deben tomar en consideración los valores sociales y económicos recogidos en la legislación laboral de proteger a la masa trabajadora contra el discrimen en el empleo y en el reclutamiento, interpretando tales estatutos de la manera más favorable al empleado víctima de actuaciones discriminatorias e injustificadas, pero realizando un balance adecuado con las prerrogativas gerenciales del patrono. *Díaz Fontáñez v. Hyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364

Acompañamos copia de la consulta 13854 emitida por nuestra oficina en torno a este tema, a los fines de aclararle lo que ha sido definido como prácticas específicas discriminatorias en la administración de pruebas de reclutamiento que podrían crear un impacto adverso en las oportunidades de empleo.

Le orientamos que la Unidad Antidiscrimen tiene a su cargo la investigación y procesamiento de las querellas presentadas por situaciones que puedan resultar discriminatorias, por lo que debe referirse a dicha unidad de entender que ha sido víctima de alguna práctica discriminatoria en el reclutamiento o empleo.

Las oficinas centrales están ubicadas en el Edificio Metro Center, Piso 9, Calle Mayaguez Esq. Cidra, Hato Rey Puerto Rico 00917, además tiene oficinas regionales en el area de Mayaguez, Ponce y Humacao. Puede comunicarse con dicha unidad a los teléfonos 754-5293, 754-5294, 754-2108, 754-5806.

Esperamos que la información ofrecida sea de su satisfacción y utilidad.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo

Anejo