



Asamblea Nacional

Secretaría General

**TRÁMITE LEGISLATIVO
2019-2020**

ANTEPROYECTO DE LEY: **352**

PROYECTO DE LEY:

LEY:

GACETA OFICIAL:

TÍTULO: **QUE ELIMINA LA OBLIGATORIEDAD DE PRESENTAR
HISTORIAL POLICIVO POR TRABAJADORES.**

FECHA DE PRESENTACIÓN: **10 DE FEBRERO DE 2020.**

PROPONENTE: **H.D. RAUL PINEDA.**

COMISIÓN: **GOBIERNO, JUSTICIA Y ASUNTOS
CONSTITUCIONALES.**

Panamá, 10 de febrero de 2020.

Honorable Diputado

MARCOS CASTILLERO BARAHONA

Presidente Asamblea Nacional

E.S.D.

ASAMBLEA NACIONAL SECRETARÍA GENERAL	
Presentación	16/2/20
Hora	11:06
A Debate	_____
A votación	_____
Aprobada	_____ Votos
Rechazada	_____ Votos
Abstención	_____ Votos

Honorable Señor Presidente:

En ejercicio de la facultad legislativa que nos confiere el Artículo 108 del reglamento Orgánico del Régimen Interno de la Asamblea Nacional, presentamos a consideración de ésta Augusta Cámara el Anteproyecto de ley **“Ley que Elimina la Obligatoriedad de Presentar Historial Polícivo por Trabajadores”** y que nos merece lo siguiente:

EXPOSICION DE MOTIVOS

El presente anteproyecto de ley que busca eliminar el récord policivo como requisito para acceder a un puesto de trabajo.

La iniciativa considera que la norma actual es discriminatoria y viola otras normas de los derechos humanos. Toda persona tiene el derecho al trabajo sin prejuicio alguno que limite el derecho a generar ingresos para el sustento

El hecho de que una persona haya cometido un error en el pasado no es razón para que sea perseguido y ofendido toda la vida al privársele la oportunidad de que sea insertado a un puesto de empleo.

Actualmente, el certificado de antecedentes personales, conocido como récord policivo, es otorgado por la Dirección de Investigación Judicial (DIJ) para fines laborales, y los empleadores pueden tener acceso a esta información, con previa autorización de la persona que desea el puesto de empleo.

Eliminando o prohibiendo el requisito de presentación del récord policivo en temas laborales, estaremos contribuyendo a darle una nueva oportunidad a

miles de panameños y panameñas que quieren sostener honradamente a su familia y que solo aspiran vivir de forma digna y decente.

La información que es suministrada para fines laborales solo debe contener los datos de sentencias condenatorias en los últimos diez años en caso de que se trate de persona con antecedentes penales.

Esta ley destaca que los empleadores que tengan acceso a dicha información no deben suministrarla a terceros porque se estaría incurriendo en una violación a la Constitución y al Código Penal que hablan sobre el derecho a la intimidad.

En estos momentos, la DIJ logró establecer que esta certificación sea entregada de manera digital, a través de la plataforma electrónica de datos.

Por el contrario, tal cual lo que ocurre en Estados Unidos, las empresas panameñas se mostraban interesadas en obtener ese tipo de información. Sin embargo, desde hace unos años esta tendencia está aumentando y cada día más empresas -principalmente filiales de empresas extranjeras- establecen la posibilidad de comprobar los antecedentes penales de los candidatos como una fase o requisito dentro del proceso de selección. A la vista de lo anterior, la pregunta que nos hacemos es ¿es esta práctica legal en Panamá?

Marco normativo

Conforme a la legislación panameña, la información relativa a los antecedentes penales es confidencial y su divulgación pública está prohibida. Adicionalmente, existe una prohibición general de discriminar a cualquier trabajador, por cualquier motivo, tanto en el empleo como en el acceso al mismo. Así se prevé en la Constitución de la República de Panamá.

Del mismo modo, el Tribunal Internacional de los Derechos Humanos se ha pronunciado respecto a la posibilidad de acceder a los antecedentes penales y, en especial, a su publicidad. En este sentido, el mencionado Tribunal ha declarado que, en general, debe prevalecer el derecho a la intimidad frente a la publicidad indefinida e indiscriminada que se pueda dar a los antecedentes.

Por otra parte, el acceso al registro central de penados solo se permite a determinados organismos estatales, a los jueces y tribunales y a la policía judicial cuando exista un requerimiento. Por tanto, ningún empleador podrá obtenerlos a no ser que los trabajadores los aporten voluntariamente previa solicitud.

Prohibición general

La duda que nos planteamos es si los empresarios pueden solicitar esa información en el ámbito laboral y, en caso de una respuesta afirmativa, cómo utilizarla.

Pues bien, nuestros tribunales han entendido que la solicitud y la utilización de esa información resultan contrarias a las disposiciones legales mencionadas anteriormente al entender que estas prácticas suponen una restricción al acceso al mercado laboral. Ello es así porque en la mayoría de los casos, la información suministrada es sobre acontecimientos antiguos que no guardan ningún tipo de relación con el trabajo solicitado por lo que su solicitud es desproporcionada para el fin pretendido.

En consecuencia, para los tribunales panameños, tanto la solicitud de los antecedentes penales en el marco de un proceso de selección como la exclusión de un candidato a partir de la información obtenida de los mismos, suponen actos discriminatorios por parte de la empresa.

Podemos concluir que en Panamá, a día de hoy, solicitar la aportación de los antecedentes penales y hacer un uso de ellos a la hora de decidir si contratar o no a un posible trabajador, no es ajustado a Derecho dado que, conforme a nuestra legislación, debe primar el derecho a la intimidad y a la reinserción laboral. Por lo tanto, y con carácter general, dichas prácticas no pueden formar parte de los procesos de selección a fin de evitar incurrir en prácticas discriminatorias en el acceso al empleo. En este sentido, cabe recordar que, de acuerdo a la normativa española, la discriminación en materia de empleo constituye una infracción muy grave sancionable y se debe multar a las empresas que comprobadamente han caído en ésta mala práctica.

Únicamente las empresas que estén expresamente amparadas por la ley debido a las características específicas del sector o de la profesión tendrán la

posibilidad de comprobar los antecedentes penales de sus trabajadores y hacer uso de ellos para los fines legalmente previstos.

RAUL PINEDA

Diputado de la República

Circuito 8-6

ASAMBLEA NACIONAL	
SECRETARÍA DE GOBIERNO	
Presentación	12/10/2020
Hora	2:00 p.m.
A Debate	
A Votación	
Aprobada	Votos
Rechazada	Votos
Abstención	Votos

ANTEPROYECTO DE LEY No.

(del ____ de ____ de 2020)

“QUE ELIMINA LA OBLIGATORIEDAD DE PRESENTAR HISTORIAL POLICIVO POR TRABAJADORES”

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

FUNDAMENTOS LEGALES

Artículo 1.-Título

Esta Ley se conocerá como **“Ley que Elimina la Obligatoriedad de Presentar Historial Polícivo por Trabajadores”**.

Artículo 2: Sólo las autoridades con competencia para investigar y decidir delitos o faltas y en los casos de jurisdicciones especiales creadas por la Constitución Política o la Ley, podrán solicitar se les expida copia o certificación de las fotografías, datos de afiliación, huellas dactilares e **historias penales de las condenadas por delitos o faltas punibles sancionadas mediante resoluciones firmes de las autoridades respectivas**, que se mantienen, en estricto orden alfabético y cronológico, en el gabinete de Identificación Personal del Departamento de Identificación Judicial.

Toda la información recopilada en dicho el gabinete de Identificación Personal del Departamento de Identificación Judicial será para la exclusiva determinación de la reincidencia, habitualidad y profesionalismo regulados en el Código Penal.

Artículo 3: Queda totalmente prohibido, exigir la presentación del Historial Polícivo (**RECORD POLICIVO**) a cualquier Trabajador Panameño que aspire a ocupar alguna posición laboral ya sea en la empresa privada o sector público, como condición para poder ocupar alguna plaza de empleo.

Artículo 4: Se requiere la autorización por escrito, del ciudadano aspirante a ocupar alguna plaza de empleo, el poder tramitar el Historial Polícivo ante las autoridades competentes. El Record Polícivo NO será una limitante para coartar el derecho del pleno empleo a cualquier trabajador aspirante.

Artículo 5: En caso que el empleador goce de la autorización escrita del trabajador para obtener la información del historial policivo, queda absolutamente prohibido el uso de la información a que se refiere esta Ley en destinos diferentes a los expresamente autorizados en ella.

Artículo 6: La empresa o entidad que se compruebe ejerza prácticas discriminatorias o violatorias de la intimidad de cualquier ser humano, serán sujetas a una multa que irá desde B/. 1,000.00 hasta B/. 10,000.00 dependiendo la gravedad del hecho punible violatorio de la presente ley.

Artículo 7: Esta Ley modifica el numeral Artículos 14 de la Ley 69 del 27 de diciembre de 2007.

Artículo 8.-Cláusula de Separabilidad

Si cualquier artículo, apartado, párrafo, inciso, cláusula, frase o parte de esta Ley fuese declarada inconstitucional por un Tribunal de jurisdicción competente, la sentencia dictada a ese efecto no afectará, perjudicará o invalidará el resto de la Ley, quedando sus efectos limitados a la sección, apartado, párrafo, inciso, cláusula, frase o parte de esta Ley que fuere así declarada inconstitucional.

Artículo 9.- Vigencia

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.



RAUL PINEDA

Diputado de la República

Circuito 8-6