

## **Discrimen en el empleo, Prohíbe; Enmiendas**

Ley Núm. 271-2006  
17 de diciembre de 2006

(P. del S. 1522)

Para enmendar los Artículos 1, 1-A, 2, 2-A y 6 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los fines de prohibir el discrimen en el lugar de trabajo por motivo de ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Constitución de Puerto Rico dispone que la dignidad de los hombres y de las mujeres es inviolable. La violencia doméstica es, sin duda alguna, una clara violación a este precepto constitucional. Constituye un acto criminal que atenta contra la seguridad física y la estabilidad emocional, no sólo de la víctima, sino también del resto de los miembros de su familia.

La violencia doméstica tiene también repercusiones directas en el entorno laboral, ya que muchas víctimas de violencia doméstica enfrentan dificultades en el trabajo debido a los actos violentos que experimentan por parte de su pareja y que le afectan de forma directa en su desempeño como trabajadora o trabajador. El empleo, para una víctima de violencia doméstica, representa muchas veces su único sustento y el único medio para salir de la relación de maltrato. Sin embargo, en ocasiones las víctimas se cohíben de solicitar órdenes de protección o radicar cargos criminales por miedo a perder sus empleos o ser discriminadas.

Hace dos décadas, la violencia doméstica en el lugar de trabajo era un tema inexistente. Hoy día se ha cobrado conciencia y esta situación representa para el personal de supervisión y para los patronos un problema primordial de seguridad en el empleo con el que están empezando a lidiar. (Domestic Violence in the Workplace Programs, Family Violence Prevention Fund, 2004, <http://www.endabuse.org>).

Datos estadísticos contenidos en el Informe de la División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico revelan que en nuestra isla, para el año 2004, se reportaron 21,164 incidentes de violencia doméstica. De éstos, 170 ocurrieron en el lugar de trabajo. Por su parte, para el año 2005 se reportaron 22,635 incidentes de violencia doméstica y de éstos, 197 incidentes ocurrieron en el área de trabajo. Ello evidencia que hubo un incremento en los incidentes de violencia doméstica ocurridos en el área de trabajo.

Según comenta Heidi Sachs, en su trabajo *Domestic Violence As A Barrier To Women's Economic Self-Sufficiency*, publicado en *Issue Notes*, Vol. 3, Núm. 3, en diciembre de 1999, los estudios reflejan que la víctima de violencia doméstica suele sufrir de depresión, ansiedad, baja autoestima y otros comportamientos relacionados con el síndrome de *stress* post-traumático que dificulta que la víctima pueda realizar las tareas de su empleo en su grado óptimo. Esto, sumado a que la parte agresora interviene directamente con la víctima en su lugar de trabajo a través de llamadas telefónicas incesantes, acecho constante en el lugar de empleo y visitas a la víctima para cometer actos de agresión física, verbal y emocional frente a sus compañeras y compañeros de trabajo, provoca que el patrono opte por despedir a la víctima o que a ésta no le quede otra

opción que renunciar a su empleo.

En este sentido, Puerto Rico aprobó la Ley Núm. 88 de 26 de agosto de 2005 para crear un Protocolo Interagencial de Intervención con Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Doméstica. Además, al igual que en otros estados norteamericanos, tales como Arizona (ARIZ.REV.STAT.§12-1810(2003)), Colorado (COLO.REV.STAT.§13-14-102(2003)), Indiana (IND.CODE.ANN.§34-26-6-1(2003)), Arkansas (ARK.CODEANN.§11-5-115(2003)), Maine (ME.REV.STAT.ANN.§5-4653(2003)), en Puerto Rico también se aprobó legislación facultando al patrono a solicitar órdenes de protección cuando tiene una empleada o empleado que sufre violencia doméstica con la finalidad de proteger el medioambiente del entorno laboral. En concreto, la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004 que enmendó la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como la “*Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica*”, estableció un procedimiento a los fines de permitir que un patrono pueda solicitar una orden de protección a favor del personal de su lugar de trabajo luego de brindarle una notificación al efecto.

Claramente, la Ley Núm. 54, *ante*, establece como política pública que el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico “*repudia la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto*”, y por lo tanto se reafirma en su compromiso constitucional de proteger la vida, la seguridad y dignidad de las mujeres y hombres de nuestro pueblo. No obstante, las víctimas en ocasiones han sido doblemente victimizadas cuando ante la necesidad de poner freno a la violencia en sus vidas han tenido que recurrir a un albergue, al tribunal o ante un fiscal para salvar sus vidas y la de sus hijas e hijos, y al ausentarse del trabajo han sido despedidas.

Ante esta realidad, ya varias jurisdicciones en los Estados Unidos de Norteamérica cuentan con legislación de protección en contra del discrimen en el trabajo por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. Estas son: California, Cal.Lab. Code sec. 230 & 230.1; Colorado, Colo.Rev. Stat. Secs. 24-34-402.7; Connecticut, Conn/Gen. Stat.sec. 54-85b; Florida, Miami-Dade County: Miami-Dade Cty., Fla. Code secs. 11A-61; Hawaii, Haw. Rev. Stat. Secs. 378-72; Illinois, 820Ill. Rev. Stat. 180/1-45; Maine, 26 Me. Rev. Stat. Sec. 850; New York State, N.Y. Penal Law sec. 215.14; North Carolina, N.C. Gen. Stat. secs. 95-241; Rhode Island, R.I. Gen. Laws, secs. 12-28-10. Además, varios estados han presentado proyectos de ley relacionados con prohibir el discrimen en el trabajo cuando se es víctima o se percibe como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, éstos son: Hawaii, Indiana, Kentucky, Louisiana, Massachusetts, New Jersey, New York, Oklahoma, Pennsylvania y Tennessee.

En Puerto Rico, el servidor público tiene a su haber el *Programa de Ayuda a el Empleado(PAE)* creado por la Ley Núm. 167 de 11 de agosto de 2002. A través de éste se le ha ofrecido la ayuda necesaria al empleado público, cuyo funcionamiento y productividad en el trabajo se ha afectado por problemas de cualquier índole, a la vez que se mejora su situación como parte de un equipo de trabajo, se mejora su condición como miembro de la sociedad y se benefician todos los roles que le corresponde realizar dentro de la comunidad.

Con el fin de honrar este compromiso constitucional de protección, esta medida tiene el objetivo de atender la necesidad de garantizarle a toda empleada o empleado víctima de violencia doméstica que no será discriminada por tal motivo, protegiendo así su estabilidad económica y el

acceso a que pueda solicitar los remedios que se establecen para permitirles terminar con esta relación abusiva.

*DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:*

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

“Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, 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.”

Artículo 2.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Artículo 1.-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 reemplazar 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 ésta se define más adelante, raza, color, sexo, 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 del empleado o solicitante de empleo:

(a)...”

Artículo 3.-Se enmienda el Artículo 1-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que se lea como sigue:

“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, 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, o estableciendo limitaciones que excluyan a cualquier persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, 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.

...”

Artículo 4.-Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que se lea como sigue:

“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, 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:

(a)...”

Artículo 5.-Se enmienda el Artículo 2-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Aprendizaje, 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, 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 para ser admitido a, o empleado en, cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento:

(a)...”

Artículo 6.- Se añade un segundo y tercer párrafo al Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que se lea como sigue:

“ ...

No se presume que el patrono estaba enterado de la situación personal de algún(a) empleado(a) en los casos de discrimen a las víctimas o presuntas víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, a no ser que en efecto el patrono hubiera estado en la posición de conocerlo.

El patrono deberá realizar los ajustes o acomodos razonables necesarios en el lugar de trabajo para proteger a sus empleados de un posible agresor una vez éste haya sido avisado sobre la potencialidad de que ocurra una situación peligrosa. El no hacerlo se presumirá como una conducta discriminatoria.”

Artículo 7.- Se añade un inciso 4, 5 y 6 al Artículo 6 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Los siguientes términos, según se emplean en esta Ley, tendrán el siguiente significado:

(1) ...

(2) ...

(3)...

(4) “Acecho”.- Significa la conducta tipificada en la Ley Núm. 284 de 21 de agosto de 1999, según enmendada por la Ley Núm. 376 de 16 de septiembre de 2004.

(5) “Agresión sexual”.- Significa la conducta tipificada en el Artículo 142 del Código Penal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2004.

(6) “Violencia Doméstica”.- Significa la conducta tipificada en la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada.

Artículo 8.- Vigencia-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.