

# **Prevención e Intervención, Ley de; Enmiendas**

Ley Núm. 538-2004  
30 de septiembre de 2004

**(P. de la C. 4536)**  
**(Conferencia)**

Para añadir unos nuevos incisos (c) y (f) y redesignar los incisos (c) al (l) como los incisos (d) al (n) del Artículo 1.3; enmendar el primer párrafo del Artículo 2.3 y adicionar un nuevo Formulario II, reenumerar el Formulario II como Formulario III y reenumerar el Formulario III como Formulario IV del Artículo 5.4 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica” para incluir la definición de empleado o empleada y de patrono, y establecer 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.

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Nuestra Constitución dispone que la dignidad de los hombres y mujeres de Puerto Rico es inviolable. La violencia doméstica es una de las manifestaciones más terribles de los efectos de la violación de este precepto constitucional y de la inequidad entre las relaciones entre hombres y mujeres. En Puerto Rico en el año 2003, entre los meses de enero a marzo, según el Informe Global de la División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico se reportaron cuatro mil novecientos cuarenta y un (4,941) incidentes de violencia doméstica. Para el mes de septiembre de 2003 la cifra de asesinatos a causa de la violencia doméstica tenía un saldo de veinte dos (22) personas. En el 2002, se reportaron diez mil cincuenta y cinco (10,055) incidentes de violencia doméstica en los primeros seis (6) meses del año y diecisiete (17) asesinatos al finalizar el año provocados por la violencia doméstica. En el primer mes del año 2004, han sido asesinadas cuatro (4) mujeres a manos de sus agresores.

La violencia doméstica es un problema que además de trastocar el entorno familiar afecta directamente el entorno laboral de las mujeres y hombres que trabajan fuera de sus hogares. Las estadísticas antes citadas reflejan que el quinto lugar en donde ocurrió el mayor número de casos reportados de violencia doméstica durante el periodo de enero a septiembre de 2003 fue en el área de trabajo de la víctima. Información de la División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico demuestra que entre las fechas de enero a septiembre de 2003, la cifra de incidentes de ese tipo fue de 133; en el periodo de enero a diciembre del año 2002 se reportaron 243 incidentes; durante el año 2001 se reportaron 35; en el año 2000 se reportaron 188; en el año 1999 se reportaron 290; en el año 1998 se reportaron 196 y en el año 1997 se reportaron 222. Esta información sugiere que el número de incidentes de violencia doméstica reportados en el área de trabajo se ha mantenido relativamente constante entre los años 1997 y 2002, con excepción del año 2001 donde se registraron 35. Se desconoce a qué obedece la relativa reducción de casos en ese renglón.

Hace dos (2) décadas la violencia doméstica en el lugar de trabajo era un tema inexistente. Lamentablemente, hoy en día, en los comienzos del siglo XXI, esta situación representa para los supervisores y patronos en general un problema primordial de seguridad en el empleo. (Domestic Violence in the Workplace Programs, Family Violence Prevention Fund, 1/9/04, [www.endabuse.org](http://www.endabuse.org)).

Es una situación común, que la persona agresora, al conocer los horarios de entrada, salida y las rutas que toma la víctima para llegar y salir del trabajo aceche o intimide a su víctima en los alrededores del lugar de trabajo. La parte agresora interviene además 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.

Otras manifestaciones de violencia doméstica en el entorno laboral lo son el acecho o intimidación telefónica, a través del facsímil, correos electrónicos, amenazas, agresión y hasta asesinato. Como consecuencia de estas manifestaciones de violencia, las víctimas sienten miedo de que el agresor se presente en su trabajo.

Actualmente, la “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”, antes citada, provee la facultad a los tribunales de conceder órdenes de protección a las víctimas de violencia doméstica con la prohibición específica de que la persona agresora se acerque o llame por teléfono al trabajo de la parte peticionaria. Sin embargo, aún con la orden de protección, el agresor provoca situaciones de peligrosidad para con el personal del lugar de empleo, el cual no está cobijado dentro de la orden de protección otorgada. Precisamente por lo anterior, es necesario establecer medidas adicionales para proteger tanto a la víctima, como al personal que trabaja en su lugar de trabajo que aunarían los esfuerzos del patrono por cumplir con su deber de mantener un ambiente saludable y libre riesgo.

Nuestro sistema constitucional, en la Carta de Derechos dispone una garantía de protección a los trabajadores y trabajadoras en su lugar de empleo. La Constitución establece que los patronos tienen el deber de garantizar el derecho a ***“la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo”***. (Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico Art. II §16)

El problema tratado no es exclusivo de Puerto Rico. En la jurisdicción norteamericana según los datos reportados por la Oficina de Estadísticas Judiciales entre los años 1993 al 1999 ocurrieron alrededor de cuatro (4) millones de crímenes en contra de mujeres en lugares de trabajo. (*Violence in the Workplace 1993-1999, U.S. Department Of Justice, Bureau of Justice Statistics Special Report, December 2001*).

Otras estadísticas realizadas por el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional en los Estados Unidos reflejan que anualmente mueren asesinadas entre ciento cincuenta (150) a ciento ochenta (180) mujeres en las áreas de trabajo. (*Workplace Guide for Employers, Unions and Advocates, Family Violence Prevention Fund, January 1998; provided by the California Department of Justice, www.peaceforfamilies.org 05/02/04*). Ante esta situación, el gobierno federal se ha dado a la tarea de aprobar leyes que protegen la seguridad de los empleados y empleadas y evitar disturbios a la paz laboral. Entre éstas encontramos la legislación conocida como *Occupational and Safety Health Act (OSHA)* (29 USC § 651-678) y el *Violent Crime Control Law Enforcement Act*, ( 42 USC § 13931-1440) el cual a su vez crea el *Violence Against Women Act* ( 42USC § 14011-1440).

El *Occupational and Safety Health Act*, antes citada, es la “Ley que Regula las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Ésta obliga a los patronos a diseñar reglamentos de seguridad y salud ocupacional con la finalidad de proteger a los empleados, empleadas y a sus familias. Bajo este fundamento la Administración para la Salud Ocupacional ha desarrollado junto al Departamento del Trabajo de los Estados Unidos unas guías para la intervención y prevención de la violencia en el lugar de empleo. Cónsono con la política pública del gobierno

federal, varios estados han diseñado estatutos dirigidos a la protección de la víctima de violencia doméstica en las áreas de trabajo, así como también proveerle al patrono la obligación de solicitar al tribunal el remedio civil de una orden de protección a favor de la empresa para preservar la paz del entorno laboral y de todos los trabajadores y trabajadoras.

Entre los estados que han aprobado la concesión de órdenes de protección a favor del patrono para su lugar de empleo se encuentran los siguientes: 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)). La jurisprudencia del estado de Massachussets también se ha pronunciado al respecto al establecer que el empleado o la empleada que haya sido despedido por razón de ser víctima de violencia doméstica tendrá una causa de acción civil en contra de su patrono, (Apossos v. Memorial Group, No. 01-1474-A, 2002, 404 Mass. Super. Ct. Sep. 30, 2002).

A los fines de sustentar la política pública de repudiar la violencia doméstica en la sociedad puertorriqueña, resulta necesario promover el desarrollo, establecimiento y fortalecimiento de remedios eficaces para ofrecer protección y ayuda a las víctimas. Como remedio eficaz se encuentra el que los patronos puedan solicitar al tribunal el remedio civil de orden de protección con el fin de que la persona agresora no violente la paz del entorno laboral para que a su vez, los patronos cumplan con la responsabilidad constitucional de garantizar la protección física y emocional a los empleados y empleadas.

Por los fundamentos antes expuestos para prevenir situaciones de violencia doméstica dentro de las áreas de empleo, preservar un medioambiente seguro y de paz laboral a las víctimas de violencia doméstica y a todos los empleados y empleadas que laboren en las áreas de trabajo, se enmienda la “Ley de Intervención y Prevención con la Violencia Doméstica”. (Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada).

#### *DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:*

Artículo 1.-Se añaden los incisos (c) y (f), y se redesignan los incisos (c) al (l) como los incisos (d) al (n) del Artículo 1.3 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”, para que lea como sigue:

#### “Artículo 1.3.-Definiciones

- (a) ...
- (c) "Empleado o Empleada" significa toda persona que brinde servicio a cualquier persona, sociedad o corporación que emplee a una o más personas bajo cualquier contrato de servicios expreso o implícito, oral o escrito, incluyéndose entre éstas expresamente a aquéllos o aquéllas cuya labor fuere de un carácter accidental.
- (d) ...
- (e) "Patrono" significa toda persona natural o jurídica que emplee uno o varios empleados o empleadas, obreros u obreras, trabajadores o trabajadoras; y al jefe o jefa, funcionario o funcionaria, gerente, oficial, gestor o gestora, administrador o administradora,

superintendente, capataz, mayordomo o mayordoma, agente o representante de dicha persona natural o

(f) jurídica.

(g) ...”

Artículo 2.-Se enmienda el Artículo 2.3 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”, para que lea como sigue:

“Artículo 2.3.-Procedimiento

Cualquier persona podrá solicitar los remedios civiles que establece este Capítulo para sí, o a favor de cualquiera otra persona cuando ésta sufra de incapacidad física o mental, en caso de emergencia o cuando la persona se encuentre impedida de solicitarla por sí misma.

Un patrono podrá solicitar una orden de protección a favor de las empleadas, empleados, visitantes y cualquier otra persona que se encuentre en su lugar de trabajo si:

- (1) una de sus empleadas o empleados es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en esta Ley; y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo.

Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección a la empleada o empleado que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en esta Ley.

El derecho a solicitar los remedios aquí establecidos no se verá afectado porque la parte peticionaria haya abandonado su residencia para evitar la violencia doméstica.

(a) ...”

Artículo 3.-Se adiciona un nuevo Formulario II y se reenumeran los Formularios II y III como Formulario III y IV, respectivamente, del Artículo 5.4 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 5.4.-Formularios

Los formularios que deben proveer las secretarías de los tribunales de justicia a las personas que soliciten una orden de protección deberán diseñarse en forma tal que sustancialmente pueda consignarse o declararse la información, circunstancias y datos que contienen los modelos identificados como I, II, III y IV. No obstante, la Oficina de la Administración de los Tribunales podrá modificarlos cuando lo entienda conveniente para lograr los propósitos de esta Ley.

Formulario II

EN EL TRIBUNAL \_\_\_\_\_ DE PUERTO RICO

SALA DE \_\_\_\_\_

NÚM. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Parte Peticionaria

SOBRE: Orden de Protección

VS.

\_\_\_\_\_  
Parte Peticionada

**PETICION DE ORDEN DE PROTECCION DE UN PATRONO A FAVOR DE SU  
LUGAR DE TRABAJO**

**AL HONORABLE TRIBUNAL:**

Comparece la parte peticionaria y respetuosamente expone y solicita que:

1. La parte peticionaria (nombre) \_\_\_\_\_ es una \_\_\_ persona natural \_\_\_ sociedad \_\_\_ corporación \_\_\_ otra (especifique) \_\_\_\_\_. La parte peticionaria está solicitando este remedio civil a favor de las empleadas, empleados, visitantes y cualquier otra persona que se encuentre en su lugar de trabajo.
2. La dirección de la parte peticionaria es \_\_\_\_\_ (Calle, Número, Urbanización o Barrio, Municipio).
3. (Nombre) \_\_\_\_\_ es \_\_\_ empleada o empleado de la parte peticionaria.
4. La parte peticionada reside en \_\_\_\_\_ (Calle, Número, Urbanización o Barrio, Municipio).
5. La empleada o el empleado es víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica.
6. Los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica \_\_\_ han ocurrido en el lugar de trabajo, o \_\_\_ existe la creencia de que razonablemente puedan ocurrir en el lugar de trabajo.
7. La empleado o empleado \_\_\_ es o \_\_\_ ha sido víctima de violencia doméstica en su lugar de trabajo provocado por la parte peticionada, consistente en que mediante el uso de fuerza, violencia, intimidación o amenaza le ha:

Causado daño físico.

Intentado causar daño físico.

Causado grave daño emocional.

Provocado temor de sufrir daño físico.

Provocado temor de causar daño a sus bienes.

Provocado temor de causar daño a otras personas.

Privado de su libertad de movimiento.

Privado de descanso adecuado.

Obligado a sostener relación sexual mediante el uso de fuerza, violencia, amenaza, intimidación.

8. El maltrato que ha sufrido ocurrió en o durante los días \_\_\_\_\_  
(días, mes y año) en \_\_\_\_\_.

9. Solicito que este Tribunal conceda los siguientes remedios:

Ordenar a la parte peticionada abstenerse de molestar, intimidar, amenazar o en cualquier otra forma interferir con las empleadas, empleados, visitantes y cualquier otra persona que se encuentre en mi lugar de trabajo.

Ordenar a la parte peticionada abstenerse de entrar en mi lugar de trabajo.

Ordenar a la parte peticionada abstenerse de hacer llamadas telefónicas dirigidas a crear situaciones de violencia entre los empleados o empleadas.

Otro \_\_\_\_\_ (especifique)

Por todo lo cual, la parte peticionaria solicita respetuosamente que se le concedan los remedios solicitados en el párrafo nueve (9) de esta Petición y cualquier otro remedio que el Tribunal estime pertinente.

\_\_\_\_\_  
Parte Peticionaria

Dirección a la cual notificarme:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Esta Ley entrará en vigor sesenta (60) días luego de su aprobación.