

LEY NÚM. 84
30 de Julio de 2007

P. de la C. 2760

SYNOPSIS: LEY

Para enmendar el inciso 1 de la Sección 2.1 del Artículo 2 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", a los fines de prohibir el discrimen en el servicio público por motivo de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

EXPOSICION 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 y una de las manifestaciones más críticas de los efectos de inequidad en las relaciones entre hombres y mujeres. Constituye un acto criminal que atenta contra la seguridad física y la estabilidad emocional, no solo 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 cohiben de solicitar órdenes de protección o radicar cargos criminales por miedo a perder sus empleos o ser discriminadas(os).

Hace dos décadas, la violencia doméstica en el lugar de trabajo era un tema inexistente. Hoy en 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 estos, 170 ocurrieron en el lugar de trabajo. Por su parte, para el año 2005 se reportaron 22,635 incidentes de violencia doméstica y de estos, 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 esta 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 ordenes 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 sees. 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. Estos son: Hawaii, Indiana, Kentucky, Luisiana, Massachusetts, New Jersey, New York, Oklahoma, Pennsylvania y Tennessee.

Por otra parte, cabe señalar que conforme establece la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, hoy día las empleadas y empleados son el activo más valioso para la administración pública moderna. Por ello, este estatuto dispone que "los empleados, más que recursos a utilizar y consumir, son el capital humano que se debe desarrollar para mejorar el servicio público en beneficio de la ciudadanía, de la cual ellos son parte".

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. Existe la necesidad de concertar y reforzar todo esfuerzo dirigido a atender las repercusiones de la violencia doméstica en los centros de trabajo y a facilitar que los derechos sustantivos reconocidos tengan vigencia real y puedan ser accedidos por aquellas personas para las que se establecieron, en este caso las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

[*1] Sección 1.-Se enmienda el inciso 1 de la Sección 2.1 del Artículo 2 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Artículo 2.-Declaración de Política Pública

Sección 2.1.-Contenido

La política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en lo relativo a la Administración de los Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta Ley, es la que a continuación se expresa:

1. Reafirmar el mérito como el principio que regirá el Servicio Público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido en su empleo en consideración al mérito y capacidad, sin discrimen conforme a las leyes aplicables, incluyendo discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

2...."

[*2] Sección 2.-Vigencia

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

HISTORIA:

Aprobada en 30 de Julio de 2007