

ASPECTOS LEGALES DE LA VIOLENCIA DOMESTICA EN EL EMPLEO

**Por: Lic. Marta D. Masferrer
MASFERRER LAW OFFICE
89 De Diego Ave Ste 105
PMB 718
San Juan PR 00927
787-751-5551
fax 787-758-5551
masferrer@caribe.net**

INTRODUCCION

“For those employers who take workplace violence seriously the issue of domestic violence in the workplace leads to an unavoidable conflict. In order to understand how the scenario of domestic violence in the workplace interacts and often conflicts with an employer's workplace violence policy, consider the following hypothetical.

A hospital in a rural area in middle-America learns that one of its female employees had been victimized by her live-in boyfriend. After a particularly hostile beating the hospital learns of the domestic violence because the employee must call in sick. She also requests time off to appear in court to testify against her boyfriend. Minutes before the hearing, she changes her mind, and decides not to press charges. She also refuses to testify and returns to the home she shares with her boyfriend. Through the hospital's investigation (conducted by the human resources team with the help of a psychologist trained in domestic and workplace violence), the hospital learns that the domestic violence had been ongoing for some time, and was fairly severe. The hospital also learns that the abuser possessed at least one weapon. The hospital's concern, of course, is the possibility that the domestic violence would spill over into the workplace.

The hospital imagines and fears the worst-case scenario, where the employee leaves her home to go to work after a fight, and her abuser follows her to work to finish the fight. The employer's concern is escalated by the fact that the hospital is a public place and is easily accessible. The hospital is not only concerned about the employee's boyfriend attacking the employee, but injuring other employees or patients as well, either because they attempt to intervene, or because they are the unlucky recipients of a stray bullet.

When the human resources team consults with the psychologist, it learns about the cycles of domestic violence and how unlikely it is for an abuser to voluntarily stop the abuse without the intervention of police, jail time, and/or therapy. The team also learns why it is unlikely that the female employee who is being abused will voluntarily leave her batterer, as was already evidenced by her

decision to not press charges against him and to go back to the home they shared.

Hence, the hospital is in a very precarious situation. It knows that there is a real risk of the violence spilling over into the workplace if it keeps the female employee employed. It is unsure if it has the capability to adequately protect against that risk, especially because she has been unwilling to accept her employer's help. Many of the more aggressive protective measures it could take involve significant and overly burdensome financial expenditures. The hospital also considers retaining the female employee with the stipulation that she will leave her abusive boyfriend. However, she refuses to leave him, and they know that she is unlikely to change her mind.

Accordingly, the hospital makes the very difficult decision to terminate the female employee. It does not make this decision lightly, as the decision seems inherently unfair and wrong. But weighing the potential risk of a lawsuit by the terminated female employee against the risk of the very significant liability, not to mention calamity, of a violent outburst in the workplace, the hospital determines that it has no choice but to terminate the female employee. Victimizing the Abused?: Is Termination the Solution When Domestic Violence Comes to Work? by Nicole Buonocore Porter, LEXSEE 12 MICH. J. GENDER & L. 275 Copyright ©2006 Michigan Journal of Gender & Law 12 Mich. J. Gender & L. 275

DISPOSICIONES LEGALES

Ley Número 100 del 30 de junio de 1959: Prohíbe el discrimen en el empleo por razón de raza, edad, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas, o religiosas del empleado o solicitante de empleo. También cubre el discrimen por razón de tratarse de una persona casada con un empleado(a) de la empresa.

Ley 69 del 6 de julio de 1985: Prohíbe el discrimen por razón de sexo.

Ley 44 del 2 de julio de 1985: Prohíbe el discrimen contra una persona cualificada con impedimento. Esta ley aplica a todo patrono con 15 empleados o más.

Ley 122 del 12 de julio de 1986: "Prohíbe a todo patrono que pueda descontar del salario o de la licencia de vacaciones o por enfermedad de sus empleados, los días y horas que un empleado debidamente citado por el ministerio fiscal o por un tribunal, emplee en comparecer como testigo a un caso criminal... El empleado deberá informar a su patrono, con tiempo razonable, de su necesidad de estar ausente del trabajo para acudir a la citación y una vez que se reintegre a sus labores deberá hacerle entrega de la certificación. El empleado deberá informar a su patrono con por lo menos dos (2)

días laborables de antelación al día en que tendrá que ausentarse de su trabajo. No obstante lo anterior, la notificación al patrono podrá efectuarse dentro de un plazo menor si el empleado se ve impedido de cumplir su obligación por la tardanza en el recibo de la citación. ”

Ley 17 del 22 de abril de 1988: Prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo.

Ley 54 de 15 de agosto de 1989: Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica. Establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica, donde se reconoce que se trata de uno de los problemas más complejos y graves que confronta nuestra sociedad y se repudia enérgicamente. Las órdenes de protección son un recurso legal que puede obtener la víctima/sobreviviente en el tribunal municipal o sala de investigación del centro judicial del lugar donde resida. La Ley Núm. 54, *ante* contiene el procedimiento para solicitarlas. En los tribunales se cuenta con formularios para solicitarla. Entre los remedios puede prohibirse a la persona que incurre en actos de violencia doméstica acercarse al área de trabajo de la persona perjudicada. La Ley Núm. 54, *ante*, no requiere que se presente una querrela criminal para solicitar una orden de protección.

“Violence Against Women Act”: En el 1994 el Congreso de los Estados Unidos, como parte de una legislación anti-crimen, aprobó una ley que autoriza al gobierno federal a participar en la pelea en contra de la violencia domestica: “The Violence Against Women Act (VAWA)” la cual reconoce que la “violencia en contra de las mujeres es un crimen con consecuencias extensas y dañinas a las familias, los niños y la sociedad”. En el 1995 se crea en Estados Unidos la Oficina sobre Violencia en contra de las Mujeres (“The Office on Violence Against Women (OVW)”) que es parte del Departamento de Justicia para desarrollar planes para la reducción de la violencia en contra de la mujer a través del “ Violence Against Women Act”. La Oficina administra la asistencia financiera y técnica para desarrollar programas, políticas y prácticas dirigidas a erradicar la violencia domestica.

Ley 46 del 28 de febrero de 1998: Enmienda el Artículo 3.2 de la Ley 54 tipificándose como maltrato agravado “cuando se cometiere contra una mujer embarazada”, inciso (h).

Ley 284 de 21 de agosto de 1999: La Ley de Acecho. Provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54, *ante*. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud. Si los actos de violencia implican violencia física o amenazas pueden presentarse querrelas por los delitos de agresión o de amenaza contenidos en el Código Penal.

Enmienda al VAWA: En el 2000, el VAWA se enmendó para añadir "dating violence" a los programas que eran auspiciados por el OVW. Esto permite otorgar dinero para proyectos que asisten a las víctimas que pueden no estar casados con el abusador, tiene un hijo con el abusador, o está cubierta en la definición de "intimate partner" .abuse. "Dating violence "se define como violencia cometida por una persona que esta o ha estado en una relación social romántica o de naturaleza íntima con la víctima. Se determina si existe o existió la relación considerando los siguientes factores: la duración de la relación; tipo de relación y la frecuencia de la interacción entre las personas que componen la relación.

Ley 20 del 11 de abril de 2001, establece la Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres cuyo uno de sus deberes principales es fiscalizar el cumplimiento con la política pública establecida por la Ley 54.

Ley 538 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, ante, y dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de un empleado o empleada, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un/a de sus empleados o empleadas es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, o de acecho o agresión sexual y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo. Antes de iniciar este procedimiento, se le notificará a la persona de la intención de solicitar la orden de protección al empleado que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54. El propósito es el de proveer medidas adicionales para proteger tanto a la víctima de violencia doméstica como al personal que trabaja en su lugar de trabajo

Definiciones:

Empleado o Empleada: "...significa toda persona que brinde servicio a cualquier persona, sociedad, o corporación que emplee a una o mas personas bajo cualquier contrato de servicios expreso o implícito, oral o escrito, incluyendose entre estas expresamente a aquellos o aquellas cuya labor fuere de un carácter accidental."

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 jurídica"



LexJuris

Puerto Rico

Ley Núm. 538 del año 2004

(P. De la C. 4536), 2004, ley 538

**Ley para añadir y enmendar a la Ley Núm. 54 de 1989: Ley para la
Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica
Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004**

Para añadir unos nuevos incisos (c) y (f) y re designar los incisos (c) al (l) como los inciso (n) del Artículo 1.3; enmendar el primer párrafo del Artículo 2.3 y adicionar un 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 emplead patrono, y establecer un procedimiento a los fines de permitir que un patrono solicitar una orden de protección a favor del personal de su lugar de trabajo.

EXPOSICION 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. end abuse. 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 de] 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. 11 §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, (*Apessos 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 violenta 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).

DECRETASE 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 jurídica.

(f)...

(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) _____ y está siendo representada por (nombre) _____ . 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 empleada 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 0 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: _____

Artículo 4.-Vigencia

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

Ley 88 del 26 de agosto de 2005 que requiere la promulgación e implantación de un Protocolo de Intervención con Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Doméstica para los funcionarios de agencias gubernamentales que intervienen en las etapas del proceso de ayuda con las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica y los niños bajo su custodia.

Ley 217 del 29 de septiembre del 2006 exige que los patronos implanten un Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo. Ley 217 del 29 de septiembre del 2006: le exige a todo patrono a implantar un protocolo sobre manejo de violencia doméstica el cual debe contener los siguientes requisitos mínimos:

- declaración de política pública
- base legal y aplicabilidad
- responsabilidad del personal
- procedimientos y medidas uniformes a seguir



LexJuris
Puerto Rico

Ley Núm. 217 del año 2006

(P. de la C. 2131), 2006, ley 217

Ley para la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o empleo.

Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006

Para requerir la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo, a fines de fortalecer los esfuerzos de prevención e intervención en casos de violencia doméstica, disponer que la Oficina de la Procuradora de las Mujeres proveerá asistencia para la

elaboración e implantación de los mismos y que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos velará por el fiel cumplimiento del mismo.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La violencia doméstica continúa siendo un serio problema social y de salud pública que afecta a miles de víctimas y familias en Puerto Rico. Esto es así a pesar de los avances alcanzados con la aprobación 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".

Las estadísticas ofrecidas por la Policía de Puerto Rico revelan la necesidad urgente de ampliar los recursos a nuestro alcance para lograr mayor efectividad en la prevención y erradicación de la violencia doméstica.

El número de incidentes de violencia doméstica reportados a la Policía de Puerto Rico para los años más recientes es: año 2000 = 18,271 incidentes; año 2001 = 17,796 incidentes; año 2002 = 20,048 incidentes; año 2003 = 21,164 incidentes; y para el año 2004 = 22,274 incidentes.

Del total de mujeres asesinadas por todos los motivos, un total de 44% son asesinadas por el motivo de violencia doméstica (promedio de los años 1993-2004). Para el año 2004, este por ciento aumentó a 51% del total de mujeres asesinadas (61 mujeres asesinadas, 31 de ellas por violencia doméstica). El número de asesinatos por violencia doméstica (incluyendo la categoría de motivo pasional) reportados a la Policía de Puerto Rico para los años más recientes es: año 2000 = 32; año 2001 = 23; año 2003 = 26; año 2004 = 31; y para el año en curso, hasta el 3 de octubre ya se han reportado 14.

En reconocimiento a la necesidad de promover la política pública de cero tolerancia ante la violencia doméstica del Gobierno de Puerto Rico, la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo proveerá uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando una empleada o empleado es víctima de violencia doméstica. El tomar medidas preventivas y de seguridad efectivas permite el manejo adecuado de casos que pueden traer elementos de peligrosidad al ambiente de trabajo.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Se requiere la promulgación e implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo, en reconocimiento y armonía a la política pública del Gobierno de Puerto Rico, conforme a 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".

Artículo 2.-Es responsabilidad de toda agencia, departamento, oficina o lugar de trabajo del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y del sector privado cumplir con el requisito de establecer e implantar un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el lugar de trabajo, el cual deberá incluir los siguientes requisitos mínimos: declaración de política pública, base legal y aplicabilidad, responsabilidad del personal, y procedimiento y medidas uniformes a seguir en el manejo de casos.

Artículo 3.-La Oficina de la Procuradora de las Mujeres brindará el asesoramiento técnico necesario para la elaboración e implantación de estos Protocolos para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica, y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de los mismos.

Artículo 4.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Ley 271 del 26 de diciembre del 2006 enmienda la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959: protege a las personas empleadas y aspirantes a empleo contra discrimenes por razón de sexo, por ser víctima de violencia doméstica o por ser percibida como víctima de violencia doméstica, acecho o agresión sexual. Requiere al patrono realizar A 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.



LexJuris
Puerto Rico

Ley Núm. 271 del año 2006

(P. del S. 1522), 2006, ley 271

Para enmendar la Ley Núm. 100 de 1959: Ley contra el discrimen en el empleo del 1959

Ley Núm. 271 de 26 de diciembre de 2006

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.

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. 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 cohiben 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.

DECRETASE 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.

■ DEFINICIONES A TENOR DE LA LEY 54

Violencia Doméstica: “Patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien se haya procreado una hija o un hijo, para causarle daño físico a una persona, sus bienes o a la persona de otro para causarle grave daño emocional”.

Persecución o perseguir – Significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela, trabajo u en otros lugares que frecuente esa persona o en el vehículo en el cual se encuentre la persona, de forma tal que pueda infundir temor o miedo en el ánimo de una persona prudente y razonable.

Grave daño emocional– Significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, la persona que es objeto de la conducta manifiesta de forma recurrente una o varias de las siguientes características: miedo paralizador, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimientos de frustración y fracaso, sentimientos de inseguridad, desvalidez, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.

Intimidación – Significa toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tiene el efecto de ejercer una presión moral sobre el ánimo de una persona, la que por temor a sufrir algún daño físico o emocional en su persona, sus bienes o en la persona de otra o de otro, es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad.

Violencia psicológica – Significa un patrón de conducta constante ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor personal, limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes, chantaje, vigilancia constante, aislamiento, privación de acceso a alimentación o descanso adecuado, amenazas de privar de la custodia de los hijos o hijas, o destrucción de objetos preciados por la persona, excepto aquello que pertenecen privativamente al ofensor.

Acecho se define como una “conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de

vandalismo dirigidos a determinada persona, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia”.

■ **TEORÍAS DE DISCRIMEN**

Trato Desigual

En este tipo de discriminación al patrono se le atribuye tratar a algunos empleados(as) en forma menos favorable que a otros por razón de pertenecer a un grupo que está protegido por una o más leyes federales y/o estatales. Bajo esta teoría de discrimen los criterios de selección no pueden intencionalmente tratar a los miembros de un grupo protegido de forma distinta a otros.

Lo que está en controversia en este tipo de casos es si el demandante fue sometido a un trato distinto por pertenecer a un grupo protegido.

El empleado o solicitante a empleo tiene que establecer un caso prima facie, esto es, una demostración preliminar de que hubo discrimen. Se establece un caso prima facie cuando el demandante prueba:

- a. que pertenece a un grupo protegido;
 - b. que él (ella) solicitó y estaba cualificado para una posición en que el patrono buscaba candidatos;
 - c. a pesar de sus cualificaciones él (ella) fue rechazado;
 - d. luego de su rechazo, la posición permanece vacante y el patrono continúa buscando candidatos con las mismas cualificaciones;
 - e. o fue sustituido por una persona que no pertenece a la categoría protegida.
2. Luego de que el demandante establece un caso prima facie, el patrono tiene que articular una razón legítima no discriminatoria para la acción tomada.
 3. El demandante aún podría prevalecer demostrando que la razón dada por el patrono fue un pretexto para discriminar.

Impacto Adverso

En este tipo de discrimen una práctica o política de empleo aparentemente neutral, pero que excluye a los miembros de un grupo particular protegido es ilegal, a menos que tal práctica esté relacionada con el trabajo y pueda ser justificada por necesidades del negocio. Criterios de selección como exámenes, requisitos de diploma, restricciones de peso y estatura, récords de arrestos, los cuales no parecen ser discriminatorios, han sido cuestionados cuando tienen un impacto adverso en un grupo protegido.

■ **Defensas en Casos de Discrimen**

En casos de impacto adverso en que se ha establecido un caso prima facie, el patrono tiene que probar que la práctica o política cuestionada respecto a la posición en particular está relacionada con el trabajo y es consistente con las necesidades del negocio.

En casos de discrimen por edad, la Ley Federal de Discrimen por Edad (A.D.E.A.) provee una defensa cuando la diferenciación está basada en otros factores razonables que no son la edad.

Otra defensa en este tipo de caso, lo es la justa causa. Si se prueba la justa causa, el patrono no responde por el despido o la acción disciplinaria tomada

■ **"AMERICANS WITH DISABILITIES ACT"**

1. Disposiciones Generales

A los patronos se les requiere el hacer acomodos razonables a la limitación física o mental conocida de una persona de otra manera cualificada, a menos que el hacerlo le ocasione una privación o gasto excesivo ("undue hardship").

Los requerimientos de ADA en cuanto prohíben el discrimen se aplican a todas las prácticas y actividades de empleo.

Un patrono no puede negar una oportunidad de empleo a un individuo, con o sin impedimento, que tenga una relación o asociación con una persona impedida.

Un patrono no puede participar en una relación contractual (convenios colectivos, etc.) que cause que se discrimine contra un solicitante cualificado o con un empleado con impedimento.

Un patrono no debe discriminar o tomar represalias contra una persona, sea o no ésta impedida, porque haya radicado una querrela por discrimen, se oponga a alguna práctica discriminatoria o haya participado en alguna manera para poner en vigor las disposiciones de la ley.

2. **Definiciones**

A. **Incapacidad:**

- a. Un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más de las actividades principales de la vida de esa persona;
- b. Hay un récord de tal impedimento; o
- c. Es considerado como que tiene tal impedimento.

B. **Persona Cualificada con Impedimento:**

Una persona cualificada con impedimento es una persona que con o sin acomodo razonable puede realizar las funciones esenciales de la posición que esa persona tiene o desea.

C. **Acomodo Razonable**

Un acomodo razonable es una modificación o ajuste hecho a una tarea, al ambiente de trabajo, o a la manera en que usualmente se haría un trabajo que permita a una persona impedida cualificada disfrutar de las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona, así como permitir que una persona cualificada con impedimento pueda llevar a cabo las funciones esenciales de la posición que tiene o solicita.

Ejemplos de acomodo razonable incluyen:

- hacer que facilidades existentes usadas por todos los empleados sean fácilmente accesibles para la persona con impedimento;
- reestructurar un trabajo para disminuir las tareas incidentales o no esenciales que le sean imposibles o difíciles de realizar a una persona impedida;

- modificar los horarios para permitir a la persona impedida cumplir con los tratamientos médicos que le sean necesarios;
- adquirir o modificar equipo para facilitar el desempeño de tareas de la persona impedida;
- proveer lectores competentes para los ciegos e intérpretes para los sordos o mudos;
- modificar los exámenes, programas de adiestramiento para hacerlos accesibles a las personas con impedimentos y que sirvan para probar su verdadera capacidad y no su impedimento.

El acomodo razonable debe siempre tomar en consideración los siguientes factores:

- a. las habilidades específicas y limitaciones funcionales del solicitante o empleado con impedimento;
- b. los requerimientos funcionales específicos de la tarea o trabajo en particular;
- c. permitir que el empleado con algún impedimento tenga igual acceso y pueda aprovechar y disfrutar de los mismos beneficios y privilegios que los que disfruta cualquier otro empleado.

D. **"Undue Hardship"**

Acción que requiere dificultad o gasto excesivo en proveer el acomodo razonable.

Factores a considerar:

- a. Naturaleza y costo del acomodo.
- b. Recursos financieros en general de las facilidades envueltas en el acomodo, número de personas empleadas en esa facilidad, el efecto en los gastos y los recursos, o el impacto del acomodo en la operación de la facilidad.
- c. Los recursos financieros en general de la empresa cubierta, el tamaño en general del negocio con respecto al número

de empleados; el número, tipo, y localización de sus facilidades.

- d. El tipo de operación u operaciones del patrono cubierto, incluyendo la composición, estructura, funciones de su fuerza trabajadora; separación geográfica, administrativa o relación fiscal de las facilidades en cuestión.

■ **HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

1. El someterse a esa conducta se torna explícita o implícitamente en un término o condición de empleo de una persona;
2. La aceptación o rechazo a esa conducta por parte del empleado es usado como base para tomar decisiones que afectan el empleo de esa persona, tales como: ascensos, aumentos de salarios, despidos, etc.;
3. la conducta tiene el efecto o propósito de:
 - interferir irrazonablemente en el desempeño del trabajo de esa persona, o
 - crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Categorías de Hostigamiento:

1. Quid Pro Quo:

Consideración sexual a cambio de beneficios en el empleo.

2. Ambiente Hostil:

No hay una pérdida tangible, pero el hostigamiento crea un ambiente ofensivo o abusivo, o interfiere irrazonablemente en el desempeño de trabajo de la persona.

- El patrono no debe tomar represalias o acciones que puedan afectar adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo de cualquier empleado por este:

haberse opuesto a las prácticas o actos de hostigamiento

haber radicado una querrela o demanda

haber testificado, colaborado o haber participado en una investigación, procedimiento o vista bajo la ley que prohíbe el hostigamiento sexual.

Medidas que deben tomar los patronos

1. Preparar, publicar y diseminar la política de la empresa donde se exprese claramente la oposición al hostigamiento sexual por parte de supervisores, compañeros de trabajo o terceras personas.
2. Diseñar y establecer un procedimiento interno para atender y procesar las quejas que se presenten por este tipo de conducta.

Constitución de Puerto Rico:

Sección 1 Art. II: "La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnaran estos principios de esencial igualdad humana." En el ámbito laboral lo reconocieron en la Ley 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA 146 y sig.

Sección 8 Artículo II: reconoce el derecho de " toda persona a la protección contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada o familia": libelo y difamación

Sección 16 Art II:" reconoce la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo

Codigo Civil:

Artículo 7 (31 LPRA 7): " El tribunal que rehúse fallar, a pretexto de silencio, obscuridad, o insuficiencia de la ley, o por cualquier otro motivo incurrirá en responsabilidad. Cuando no haya ley aplicable al

caso, el Tribunal resolverá conforme a equidad, que quiere decir que se tendrá en cuenta la razón natural, de acuerdo con los principios generales del derecho, y los usos y costumbres aceptados y establecidos."

Artículo 1802: "El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado. La imprudencia concurrente del perjudicado no exime de responsabilidad, pero conlleva la reducción de la indemnización" .

Artículo 1803: " La obligación que impone la sección 5141 de este título es exigible no solo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder".....

" Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto a los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieren empleados, o con ocasión de sus funciones"

"La responsabilidad de que trata esta sección cesará cuando las personas en ellas mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño".

Leyes sobre Salud y Seguridad en el Empleo (Ley 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, 29 LPRA 353 y SIG;

"Occupational and Safety Health Act" , 29 USC 653 y sig impone responsabilidad al patrono de mantener un sitio seguro de trabajo. "La posición de OSHA es que no va a aplicar esta clausula a eventos de violencia al azar (' random and social acts'). No obstante, la pregunta sigue siendo cuando un evento es el azar y cuando no lo es, y entonces OSHA interviene.

Al momento de imponerle responsabilidad a un patrono OSHA evalúa los siguientes elementos:

(1) Si el patrono no mantuvo el sitio de trabajo libre de peligros

(2) Si el peligro se reconoce como uno usual para ese tipo de patrono o como

Lic. Marta D. Masferrer
787-751-5551/787-502-4030

uno al que se enfrenta la industria en que esta el patrono

- (3) Si el riesgo estaba causando o era probable que causara grave daño corporal o muerte
- (4) Si había una manera posible de reducir o eliminar el riesgo en cuestión” 1

DISPOSICIONES DEL PROTOCOLO

I. POLITICA Y OBJETIVO: Proveer alternativa a la víctima de violencia doméstica para ofrecerle apoyo, crear un ambiente de confianza para las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica y tomar medidas dentro del centro de trabajo para minimizar el impacto negativo de la violencia doméstica tanto para la persona empleada como para el patrono. Política y deber afirmativo de mantener un ambiente de trabajo libre de violencia doméstica en el empleo y se prohíbe el discrimen contra dichas víctimas en sus términos y condiciones de empleo por el mero hecho de ser víctima de violencia doméstica.

II. BASE LEGAL

III. DEFINICIONES

IV. REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES

V. DESIGNACION DE PERSONAL PARA EL MANEJO DE VIOLENCIA DOMESTICA EN EL EMPLEO

VI. PROCESO DE INVESTIGACION Y ORIENTACION

- Confidencialidad
- Plan de Seguridad
- Cuando el acto de violencia doméstica ocurre en el área de trabajo

1 Luis Pabon Roca, Violencia Domestica en el lugar de Trabajo? Responsabilidades del Patrono y Derechos del Empleado, Colección de Libros Prácticos de Legislación Laboral, 2010, p. 25

■ Prohibición de Discrimen

VII LISTA NO EXHAUSTIVA DE RECURSOS

VIII. ORDEN DE PROTECCION

PROCEDIMIENTO

1. Referir a las personas designadas tan pronto un supervisor identifique una situación de violencia doméstica que pueda afectar el área de trabajo y/o una víctima lo trae a la atención deberá referirlo a las personas designadas.
2. Explorar situación y citar a la persona involucrada
3. Firmar acuerdo de confidencialidad con la víctima/sobreviviente
4. Conducir entrevista inicial
5. Considerar plan de seguridad individual
 - B las situaciones de riesgo en que se encuentra la víctima
 - B peligrosidad de persona agresora
 - B exposición de menores a maltrato,
 - B necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus hijos
 - B amenazas del agresor a familiares o amistades de la víctima
 - B riesgo para los empleados o visitantes del centro de trabajo
6. Informar a las personas afectadas sobre el plan de seguridad
7. Solicitar ,de ser necesario, orden de protección para el centro de trabajo
8. Referir a la víctima/sobreviviente a las agencias de apoyo que estén cercanas al área siempre con una hoja de autorización de referido firmada por la víctima

9. Enfatizar el aspecto de confidencialidad

El plan se debe preparar en un período no mayor de 72 horas.

MEDIDAS PREVENTIVAS

1. Divulgar la política de no tolerancia a la violencia doméstica
2. Adiestrar al personal de seguridad o que trabaje en recepción para prevenir e identificar incidentes de violencia doméstica
3. Mantener control de los accesos a los edificios o facilidades de la empresa
4. Requerir registro de visitantes a todo aquel que no sea empleado(a)
5. Ubicar barreras físicas en áreas que son para el acceso exclusivo de empleados
6. Mantener iluminación adecuada en los estacionamientos y áreas circundantes al edificio.
7. Mantener personal de seguridad durante el horario de trabajo
8. Mantener un programa regular de orientación como circulares intenas, charlas, posters

PLAN PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES

A. Entrevista con la víctima/sobreviviente

1. Si el supervisor o la supervisora observa que un empleado o una empleada puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica o si conoce que está sucediendo, debe hablar con la persona sobre el asunto.
2. Debe asegurarle la más completa confidencialidad y dejarle saber que es responsabilidad del supervisor o supervisora buscar maneras de apoyarle e identificar qué acciones se pueden tomar para su seguridad y cuáles alternativas administrativas existen para que pueda manejar la situación disminuyendo el impacto adverso en su trabajo.
3. **Es muy importante que el supervisor o la supervisora mantenga**

evidencia escrita de todas las gestiones que realice dirigidas a ayudar a la víctima (documentar los casos).

4. El personal de supervisión debe promover un ambiente en el que la persona sobreviviente se sienta cómoda y segura para discutir la situación de violencia doméstica. El ambiente donde se lleve a cabo la conversación debe ser privado sin la presencia de terceras personas a menos que sea la persona encargada del manejo de los casos de violencia doméstica en la agencia. La víctima/sobreviviente puede experimentar temor, ansiedad, coraje, vergüenza, humillación, tristeza. Es posible que estos sentimientos no le permitan sentir la confianza suficiente para hablar abiertamente sobre la situación por lo que el/la supervisor o supervisora debe manejar el asunto con mucha sensibilidad. Además, debe tener conocimiento sobre estrategias para que la persona sobreviviente se sienta cómoda para expresarse.
5. Si la persona ha expresado ser sobreviviente de violencia doméstica debe hacer lo siguiente:
 - a. Respetar su necesidad de confidencialidad.
 - b. Escuchar a la persona sin juzgar. Debe validarse su experiencia haciéndole saber que nadie merece ser agredida, que todas las personas tenemos derecho de vivir en paz, que no es su culpa y que existen personas que pueden ayudarla o ayudarlo incluyendo al supervisor o supervisora.
 - c. Preguntarle si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, debe orientarla/lo para que reciba ayuda médica. Investigar con las personas designadas para atender estos casos, lo relativo a los balances disponibles por enfermedad o alguna otra que pueda utilizar para recibir ayuda médica.
 - d. Explorar si las agresiones han producido algún impedimento temporero o permanente, por el que se tenga que realizar algún acomodo en el trabajo del empleado o la empleada.
 - e. Explorar el nivel de riesgo, preguntando si existen armas de fuego en la casa, o si la persona agresora las puede obtener con facilidad, si ha recibido amenazas de muerte de parte de su pareja, ya sea dirigido a ella, a sus hijas o hijos, o a otros familiares; si la persona que le agrede usa alcohol o drogas; si le manifiesta celos;

si ha aumentado la frecuencia y la severidad de las agresiones; si amenaza con suicidarse si lo abandonan; si es desafiante a las autoridades como la Policía o los tribunales; si tiene arrestos previos por violencia doméstica u otro tipo de agresiones.

f. Conocer si el empleado o la empleada tiene una orden de protección vigente. Si no lo tiene, explorar si necesita una y si el/la empleado o empleada desea solicitar una. Debe orientársele sobre lo que es una orden de protección y el procedimiento para solicitarla.

g. Preguntar si el/la empleado o empleada vive con su pareja. De ser así, es importante que sepa que debe actuar con cautela y debe referirse a alguna agencia de servicios. Si la persona no ha expresado que está atravesando por una situación de violencia doméstica, el supervisor o la supervisora debe ser sensible y formular preguntas directas pero que no le resulten amenazantes al empleado o empleada.

h. Puede abordar el tema comentando que ha percibido ciertas situaciones en el empleo de la persona o en el desempeño del trabajo que son fuera de lo común, por lo que deduce que puede estar pasando por alguna situación personal delicada. Asegurarle que su responsabilidad es velar por su seguridad en el centro de trabajo y que no se van a tomar medidas que vayan en perjuicio de su empleo

i..Si el empleado o la empleada, luego de recibir esta orientación se niega a recibir los servicios que le fueron ofrecidos, dependiendo de la severidad de la violencia doméstica y si ésta se ha manifestado en el lugar de trabajo, el patrono procederá a informarle que solicitará una orden de protección según se dispone en la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004.

6. Acciones a tomar para la protección de la víctima/sobreviviente
7. Referir a agencias que puedan ofrecer servicios de apoyo
8. Seguimiento a las acciones tomadas o pendientes

SEÑALES DE VIOLENCIA DOMESTICA

No existen características de la personalidad que indiquen que alguna persona incurre en actos de violencia doméstica o es víctima/sobreviviente. En lugar de tratar de determinar si un empleado o empleada se ajusta a un estereotipo, el personal de supervisión debe determinar si existe un patrón de señales de maltrato.

Las siguientes son señales que pueden ayudar a determinar si un empleado o empleada puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica:

1. Solicitud de cambio de área de trabajo.
2. Tiene moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.
3. Parece distraída o distraído, o tiene problemas al concentrarse.
4. Recibe llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o que la ponen nerviosa.
5. Tiene tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
6. Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
7. La calidad del trabajo disminuye sin razón aparente.
8. Manifiesta incomodidad al comunicarse con otras personas.
9. Refleja una tendencia a permanecer aislada de sus compañeros y compañeras de trabajo o se muestra renuente a participar en eventos sociales.
10. Si se observa un deterioro físico o cambio en su apariencia personal. (E.g. Cambio notable en el uso de maquillaje para cubrir golpes)
11. Vestimenta y accesorios inadecuados (gafas dentro del edificio o camisas encubridoras aun cuando hace calor).
12. Frecuentes problemas financieros que puede ser indicativo de poca accesibilidad de dinero.
13. Padece de ataques de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.

14. Visitas abruptas de su ex pareja o pareja actual que provocan intranquilidad.

POLITICAS QUE DEBE TENER EL PATRONO

1. Politica de cero tolerancia
2. Discrimen en el Empleo
3. Violencia en el Empleo
4. Citas entre companeros ("dating")
5. Hostigamiento Sexual
6. Reglas de Conducta
7. Uso de celulares y telefonos
8. Correos electronicos
9. Visitas en el trabajo
10. Licencias e.g. SINOT y FMLA

JURISPRUDENCIA

Apeossos v. Mem'l Press Group, 2002 Mass. Super. LEXIS 404, 15 Mass. L. Rep. 322 (Mass. Super. Ct. 2002): "On a Saturday, the employee was assaulted by her husband. She filed an emergency temporary abuse prevention order. She was told to go to court on Monday to apply for an extension of the order. She left a message for her supervisor, and then spent Monday in court and getting new locks put on her residence. The employer fired the employee when she returned to work on Tuesday. The court concluded that the employee was engaged in activity authorized by law. The Abuse Prevention Act, Mass. Gen. Laws ch. 209A, § 5, prescribed a course of judicial relief for a victim of domestic violence. Her cooperation with the police after her court appearance for photographic preservation of evidence had the general character of cooperation in a law enforcement investigation. Thus, there was a statutory purpose comprising a specific, explicit, public policy. The termination of the employee for compliance with that public policy was certainly a violation of it. Further, the same termination could generate both a claim for wrongful discharge and a claim for breach of the implied covenant of good faith and fair dealing. Accordingly, the employee stated recognized causes of action. The motion to dismiss was denied."

Gantt v. Security USA Inc. 356 F3rd 547 (4th Cir 2004): "Dominique Gantt informed her employer, a private security company, that she had obtained a protective order barring her former boyfriend from any contact with her. But Gantt's supervisor, apparently

believing that the estranged [**2] couple "should talk," permitted the boyfriend access to Gantt. The boyfriend then, at gunpoint, kidnaped Gantt from her work place and held her captive for six hours, assaulting and raping her. Gantt brings this action against her employer seeking damages for her resulting severe emotional and mental distress; she asserts that her employer violated its Fifth Amendment duty to prevent sexual harassment in the workplace and intentionally inflicted emotional distress upon her. Because no Fifth Amendment claim lies against a private entity, we affirm the district court's dismissal of this claim. However, the district court erred in its analysis of Gantt's emotional distress claim; accordingly, we must reverse part of its grant of summary judgment to the employer on this ground, and remand for further proceedings. "

ARTICULOS

"SYMPOSIUM ISSUE OF GENDER AND SEXUALITY LAW: LEGAL MOMENTUM AND THE GEORGETOWN JOURNAL OF GENDER AND THE LAW PRESENT A SYMPOSIUM CELEBRATING THE FIFTEENTH ANNIVERSARY OF THE VIOLENCE AGAINST WOMEN ACT AND HONORING ITS CHAMPION, VICE PRESIDENT JOE BIDEN: ARTICLE: THE NEED FOR A UNIFORM FEDERAL RESPONSE TO THE WORKPLACE IMPACT OF INTERPERSONAL VIOLENCE" by LISALYN R. JACOBS and MAYA RAGHU, LEXSEE 11 GEO. J. GENDER & L. 593, Copyright (c) 2010 The Georgetown University, The Georgetown Journal of Gender and the Law, Symposium Issue, 2010, *11 Geo. J. Gender & L. 593*

"Victimizing the Abused?: Is Termination the Solution When Domestic Violence Comes to Work? by Nicole Buonocore Porter, LEXSEE 12 MICH. J. GENDER & L. 275 Copyright © 2006 Michigan Journal of Gender & Law *12 Mich. J. Gender & L. 275*