

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va.} Asamblea
Legislativa

5^{ta.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO**P. del S. 1211**

5 de marzo de 2019

Presentado por los señores *Rivera Schatz, Seilhamer Rodríguez, Ríos Santiago, Martínez Santiago, Berdiel Rivera, Correa Rivera, Cruz Santiago*; la señora *Laboy Alvarado*; los señores *Laureano Correa, Muñiz Cortés, Neumann Zayas*; las señoras *Nolasco Santiago, Padilla Alvelo, Peña Ramírez*; los señores *Pérez Rosa, Rodríguez Mateo, Romero Lugo, Roque Gracia*; las señoras *Vázquez Nieves y Venegas Brown*

Referido a la Comisión de Asuntos de la Mujer

LEY

Para crear la “Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su modalidad grave”, a los fines de concederles quince (15) días sin sueldo anuales a estos Empleados, para contribuir a que puedan atender las situaciones de violencia identificadas; establecer los criterios de elegibilidad; proveerles un acomodo razonable o condiciones flexibles de trabajo, y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Gobierno de Puerto Rico tiene como política pública trabajar de forma ardua y establecer mecanismos que redunden en la prevención de la violencia doméstica o de género, en todas sus modalidades y manifestaciones. El 15 de agosto de 1989 se aprobó en Puerto Rico la Ley Núm. 54, según enmendada, “*Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica*”, regulación con la que comenzó un esfuerzo hacia la erradicación de la violencia doméstica en Puerto Rico.

A pesar de ello, y de todas las leyes que el Gobierno de Puerto Rico ha aprobado y puesto en vigor, las estadísticas son alarmantes y tomando en cuenta esta problemática el gobierno reafirma su compromiso de establecer mecanismos que permitan a quienes sufren situaciones de violencia doméstica o de género, tener acceso a todas las medidas de seguridad necesarias para salvaguardar su vida, propiedad, bienestar, o la de un familiar que se encuentre sumido en una situación de violencia física o emocional.

Una de las preocupaciones que presentan las agencias e instituciones que ofrecen servicios para enfrentar este tipo de situación, es que, al atender a una víctima de violencia doméstica o de género, no siempre se puede coordinar el servicio más favorable para la persona. Esto es así, porque en muchos de los casos de violencia doméstica la víctima o sobreviviente no necesariamente quiere radicar cargos criminales o solicitar una orden de protección. Cuando la víctima teme por su vida y la única alternativa viable para protegerla es coordinar servicios de albergue, la persona se ve obligada a escoger entre su seguridad física y emocional o su empleo y seguridad económica.

Si bien es cierto que existen leyes que protegen al empleado cuando tienen que comparecer al tribunal, en este caso nos referimos a las situaciones en que las víctimas necesitan buscar servicios relacionados a la situación de violencia por la que atraviesan. Es esencial que como sociedad entendamos la complejidad de la violencia doméstica o de género, toda vez que el desconocimiento puede revictimizar a la persona. Muchas de las víctimas no reportan la situación a las autoridades, ni solicitan órdenes de protección por razones económicas o miedo de tener que testificar públicamente. A su vez, muchas de las víctimas se niegan a recibir las ayudas que tienen disponibles o no buscan los servicios que necesitan por miedo a perder sus trabajos al tener que ausentarse. Todas estas situaciones, ponen a la víctima en una situación de peligro y contribuyen a que esta permanezca en una relación de maltrato. Por esta razón, es importante que los patronos fomenten y viabilicen que las víctimas puedan recibir las

ayudas y servicios disponibles. Asimismo, que tomen las medidas necesarias para brindarles la seguridad de que no perderán su empleo por solicitar la ayuda que necesitan.

Tomando en cuenta las repercusiones de la violencia doméstica o de género en el entorno laboral, y cómo afecta de forma directa en su desempeño como trabajadora o trabajador, se aprobaron leyes para atajar la violencia según se manifiesta en el lugar de empleo de las víctimas. Las víctimas de violencia doméstica o de género generalmente tienen dificultad para atender las situaciones personales que surgen como consecuencia de ese maltrato, sin exponerse a repercusiones negativas en relación con su empleo.

A esos efectos, en el caso de los empleados públicos, la Sección 9.1 inciso 2 (a) de la Ley 8-2017, según enmendada, *“Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos”*, estableció que los empleados públicos podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de doce (12) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en una serie de situaciones entre las cuales se incluye lo siguiente: “[p]rimera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Gobierno de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género”. Dicha licencia permaneció intacta mediante la aprobación de la Ley 26-2017, según enmendada, *“Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal”*.

Para atender esta situación en el caso de empleados públicos municipales, la Ley 107-2005 enmendó la Ley 81-1991, según enmendada, *“Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991”* y estableció la prohibición al “discrimen en el servicio público municipal por motivo de ser víctima de violencia doméstica”, así como “el beneficio a licencia con sueldo no acumulable por un máximo de cinco (5) días laborables en el servicio público municipal cuando el empleado o empleada es víctima

de violencia doméstica, para buscar ayuda de un abogado o consejero en violencia doméstica, obtener una orden de protección u obtener servicios médicos o de otra naturaleza para sí o sus familiares”.

En cuanto a los patronos públicos y privados, la Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986, conocida como *“Ley de Comparecencia de Empleados como Testigos en Casos Criminales”*, prohíbe que los patronos descuenten el salario o de la licencia de vacaciones o por enfermedad de sus empleados, los días y horas que el empleado este citado por el ministerio fiscal o por un tribunal para comparecer como testigo a un caso criminal o procedimientos de menores. Sin embargo, esta licencia no cubre una gran extensión de situaciones en donde un empleado que sea víctima o familiar de una víctima deba acudir a un albergue u otra entidad para solicitar ayuda.

Así también, resulta importante señalar que la Ley 217-2006, conocida como la *“Ley del protocolo sobre el manejo de violencia doméstica en el empleo”* se aprobó con el propósito de promover la política pública de cero tolerancia ante la violencia doméstica y de atender situaciones de violencia que puedan surgir en el lugar de empleo, o en relación con un empleado durante horas laborables. En consideración con ello, se estableció el requisito para que los patronos públicos y privados implementen un procedimiento para atender situaciones de violencia doméstica en lugares de trabajo o empleo y para fortalecer los esfuerzos de prevención e intervención en estos casos.

A pesar de los esfuerzos por parte del Gobierno para atender las manifestaciones de la violencia doméstica o género en las esferas del empleo público y privado, muchas víctimas se han visto coartadas de la ayuda que proveen estas leyes en sus lugares de empleo por la interpretación limitada de estas leyes que algunos patronos han decidido adoptar a favor de sus empleados. En ocasiones, las víctimas se cohíben de recurrir a un albergue, solicitar órdenes de protección o radicar cargos criminales por miedo a perder sus empleos o ser discriminadas. Así también, existen patronos que han negado a la víctima la licencia bajo las leyes antes mencionadas sin tomar en cuenta las diversas

situaciones de abuso que surgen y las distintas gestiones que una persona víctima de abuso realiza en albergues e instituciones privadas para protegerse y sentir seguridad.

Para una víctima de las situaciones antes comentadas, su empleo representa muchas veces su único sustento y el único medio para salir de la relación de maltrato. Por otra parte, en muchas ocasiones los familiares de las víctimas de maltrato son sus únicos recursos de apoyo para atender una situación de violencia física y emocional. Siendo ello así, esta Asamblea Legislativa entiende que constituye un interés apremiante establecer una licencia especial sin paga para que los empleados públicos y de la empresa privada puedan atender situaciones donde el empleado o un miembro de su familia este afectada por un acto de violencia doméstica o de género y extender dicha protección a situaciones de maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1. - Título

2 Esta Ley se conocerá como la “Ley de Licencia Especial para Empleados con
3 Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento
4 Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su modalidad
5 grave”.

6 Artículo 2. - Definiciones

7 Los siguientes términos y palabras tendrán el significado que se expresa a
8 continuación, para los propósitos de esta ley:

9 A. Acecho: conducta tipificada como delito en su modalidad grave según los
10 parámetros de la Ley 284-1999, según enmendada, mejor conocida como la
11 “*Ley contra el acecho en Puerto Rico*”.

- 1 B. Albergue: cualquier institución cuya función principal sea brindar
2 protección, seguridad, servicios de apoyo y alojamiento temporero a la
3 víctima sobreviviente de delitos.
- 4 C. Empleado: Toda persona que devengue una remuneración económica como
5 resultado de un contrato de empleo a tiempo regular o temporero, o cualquier
6 nombramiento en el sector público.
- 7 D. Familiar: consiste en los hijos o hijas, cónyuge o a su pareja unida por relación
8 de afectividad análoga a la conyugal, madre o padre del empleado o
9 empleada, y menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre
10 las cuales tenga custodia o tutela legal.
- 11 E. Maltrato de menores: incluye todos los actos de abuso contra menores según
12 definidos en la Ley 246-2011, según enmendada, *“Ley para la Seguridad,
13 Bienestar y Protección de Menores”*.
- 14 F. Patrono: Para propósitos de esta Ley, se define Patrono como el Gobierno de
15 Puerto Rico, incluyendo sus tres Ramas, las Corporaciones Públicas, los
16 Municipios, y todo Patrono privado en Puerto Rico según definido por la Ley
17 4-2017, *“Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”*.
- 18 G. Situación de Maltrato: cualquier acto de violencia doméstica o de género,
19 maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual,
20 actos lascivos o de acecho en su modalidad grave

21 Artículo 3.- Licencia Especial

1 Se establece una Licencia Especial para aquellos empleados, que indistintamente
2 exista o no una querrela policíaca, enfrenten ellos o un familiar, alguna situación de
3 violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el
4 empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave.

5 Los empleados podrán disfrutar de una Licencia Especial sin paga de hasta un
6 máximo de quince (15) días laborables anuales adicionales a los que tienen derecho por
7 ley.

8 Los quince (15) días concedidos bajo la Licencia Especial que se establece por esta
9 Ley podrán ser utilizados en cada año natural y no podrán ser acumulables ni
10 transferibles al siguiente año natural.

11 El patrono, a solicitud del empleado, permitirá el uso de los quince (15) días
12 anuales establecidos en esta Ley a través de horario fraccionado, flexible o intermitente.

13 La Licencia Especial procederá a solicitud del empleado una vez haya agotado
14 cualquier tipo de licencia que pueda ser utilizada para los mismos fines, con paga o sin
15 paga, a la cual tuviera derecho.

16 Artículo 4.- Aplicabilidad para Empleados

17 El empleado está cualificado para acogerse a la Licencia Especial si cumple con
18 todos los siguientes requisitos:

19 a) Ha sufrido, o tiene un familiar que ha sufrido, de violencia doméstica o de
20 género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión
21 sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave;

22 b) El empleado usa la licencia para atender la situación antes descrita; y

1 c) El empleado no es el causante de la situación.

2 Artículo 5. – Usos de la Licencia Especial

3 Cuando se relacionen a los propósitos de esta Ley, el empleado podrá acogerse a
4 la Licencia Especial para, entre otras, atender las siguientes situaciones:

5 a) orientarse y obtener una orden de protección o cualquier orden judicial;

6 b) buscar y obtener asistencia legal;

7 c) buscar y obtener vivienda segura o espacio en un albergue;

8 d) visitar cualquier clínica, hospital o cita médica; y

9 e) orientarse, buscar o beneficiarse de cualquier tipo de ayuda o servicios.

10 Artículo 6. – Deberes del Patrono

11 Todo patrono deberá:

12 a) Proveer a todo empleado que así lo solicite la Licencia Especial provista por
13 esta Ley.

14 b) Mantener confidencial toda información y documentación relacionada a
15 cualquier empleado que se acoja a la Licencia Especial.

16 c) Mantener la posición de empleo de cualquier empleado que se ausente del
17 trabajo por estar acogido a la Licencia Especial.

18 d) Orientar a todos sus empleados sobre sus derechos y deberes bajo esta Ley
19 como parte de los protocolos y reglamentos que implemente.

20 Artículo 7. – Documentación requerida

21 El patrono puede solicitar al empleado que se acoja a la Licencia Especial a
22 proveer evidencia documental de que la licencia se ha tomado bajo los parámetros

1 establecidos en esta Ley. El empleado deberá proveer la documentación solicitada
2 dentro de un término de tiempo razonable, que no excederá de dos (2) días luego de la
3 última ausencia tomada bajo esta Licencia Especial. La documentación que provea el
4 empleado debe contener la certificación donde conste claramente el tiempo que tuvo
5 que dedicar a atender la situación, con expresión de días y horas. En los casos que
6 envuelvan menores de edad no se divulgará el nombre del menor, haciendo constar
7 solamente las iniciales de este. El patrono no podrá solicitar evidencia de arresto o
8 convicción de una persona para justificar las ausencias bajo esta licencia. Un empleado
9 puede satisfacer la solicitud de evidencia por parte del patrono proveyendo, entre otros,
10 uno de los siguientes documentos:

- 11 a) Una orden de protección, orden que provea un remedio o cualquier
12 documentación expedida por una instrumentalidad del Gobierno o por un
13 tribunal competente como resultado de una situación maltrato contra el
14 empleado o su familiar.
- 15 b) Un documento bajo el membrete del tribunal, agencia o proveedor de servicios
16 público o privado que haya atendido y provisto asistencia relacionado a una
17 situación de maltrato contra el empleado o su familiar.
- 18 c) Una querrela o reporte policial donde se documente la situación de maltrato
19 contra el empleado o su familiar.
- 20 d) Documentación donde conste alguna admisión o confesión por parte del autor de
21 la conducta que provoca la situación de maltrato, o documentación que pruebe
22 actos realizados por el autor de la conducta.

- 1 e) Documentación sobre tratamiento médico que haya recibido el empleado o su
2 familiar con relación a la situación de maltrato para la que acude para requerir
3 ayuda.
- 4 f) Una certificación provista por un consejero debidamente certificado, trabajador
5 social, profesional de la salud, líder religioso, director de un albergue, intercesor
6 legal, representante legal u otro tipo de profesional debidamente cualificado que
7 haya atendido o asistido al empleado o su familiar en relación con la situación de
8 maltrato.
- 9 g) Una declaración jurada provista por otro empleado testigo de la situación de
10 maltrato del empleado o su familiar.

11 Artículo 8. - Confidencialidad

12 Todo patrono deberá asegurar la confidencialidad y protección de todo
13 documento provisto o creado con relación a cualquier empleado que se acoja a la
14 Licencia Especial, y no deberá ser divulgado, excepto cuando se de alguna de las
15 siguientes situaciones:

- 16 a) El empleado solicite y consienta por escrito a que se divulgue.
- 17 b) Medie una orden judicial para que se divulgue.
- 18 c) Sea requisito bajo alguna ley federal o estatal divulgarla.
- 19 d) Sea requerido para investigación por agentes del orden público o del Ministerio
20 Público.

1 e) Sea necesario para la protección de cualquier empleado o para solicitar cualquier
2 remedio ante las Agencias de Ley y Orden, ante el Departamento de Justicia o
3 ante los tribunales.

4 Artículo 9. - Notificación

5 El empleado deberá notificar a su patrono de su intención de acogerse a la
6 Licencia Especial con por lo menos dos (2) días laborables de antelación al día en que se
7 ausentará del trabajo. No obstante lo anterior, la notificación al patrono podrá
8 efectuarse dentro de un plazo menor si el empleado se ve impedido de cumplir su
9 obligación por una situación fuera de su control. En caso de que el empleado esté en
10 peligro inminente de riesgo a su salud o seguridad, deberá notificar en un periodo que
11 no excederá los dos (2) días luego de su primera ausencia que la misma se debe a una
12 situación cubierta por la Licencia Especial.

13 La notificación requerida podrá ser realizada mediante una comunicación
14 realizada a través del propio empleado, un familiar, consejero debidamente certificado,
15 trabajador social, profesional de la salud, líder religioso, director de albergue, intercesor
16 legal, representante legal o cualquier otro profesional debidamente cualificado que haya
17 atendido o provisto algún tipo de asistencia al empleado o su familiar en relación a una
18 situación cubierta por la Licencia Especial. La notificación podrá realizarse a través de
19 teléfono, vía fax, personalmente, mediante correo electrónico, por escrito, o por
20 cualquier medio confiable de comunicación.

21 Artículo 10. - Retención de empleo

1 Todo patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al
2 momento de acogerse a la Licencia Especial y a reinstalarlo en el mismo una vez haya
3 agotado los días a los que tenía derecho, sujeto a las siguientes condiciones:

4 a) Que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo luego de
5 agotada la Licencia Especial.

6 b) Que dicho empleo subsista al momento en que el trabajador solicite su
7 reposición. Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo esté vacante o
8 lo ocupe otro trabajador. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el
9 mismo fuere cubierto por otro trabajador dentro de los treinta (30) días
10 subsiguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.

11 Artículo 11. - Prohibiciones

12 Ningún patrono podrá considerar los días utilizados por esta Licencia Especial
13 para emitir evaluaciones desfavorables al empleado o tomar acciones perniciosas en
14 contra de éste como, por ejemplo, pero sin limitarse, a reducciones de jornada laboral,
15 reclasificación de puestos o cambios de turnos.

16 No podrá utilizar, como parte del procedimiento administrativo de su empresa o
17 como política de esta, las ausencias que sean justificadas, como criterio de eficiencia de
18 los empleados en el proceso de evaluación de éstos, si es considerado para aumentos o
19 ascensos en la empresa para la cual trabaja.

20 No podrá considerar las ausencias cargadas correctamente a la Licencia Especial,
21 para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos.

1 Ningún patrono podrá discriminar, o tomar alguna acción de empleo adversa
2 contra un empleado que se haya acogido a la Licencia Especial.

3 Ningún patrono deberá intervenir indebidamente u obstaculizar el ejercicio de
4 los derechos de los empleados bajo esta Ley.

5 Ningún patrono o persona que haya tenido acceso por razón de su empleo a la
6 información o documentación provista por el empleado para acogerse a la Licencia
7 Especial podrá divulgar la información provista, sujeto a las excepciones establecida en
8 la presente Ley.

9 Ningún patrono podrá obligar a un empleado a disfrutar esta Licencia Especial
10 sin antes haber agotado las licencias, con paga o sin paga, a las cuales tengan derecho.

11 Artículo 12.- Penalidad

12 Todo patrono que incumpla las disposiciones establecidas en la presente Ley
13 estará sujeto a una multa administrativa de hasta diez mil dólares (\$10,000.00).

14 El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico
15 o la Procuradora de las Mujeres de Puerto Rico, según proceda, tendrá la facultad de
16 investigar, recibir y presentar querellas, e imponer las penalidades dispuestas en este
17 Artículo.

18 Los fondos que se recauden por concepto de la multa aquí establecida serán
19 destinados para la distribución de fondos y donativos que otorga la Oficina de la
20 Procuradora de las Mujeres a los albergues que atienden mujeres en situaciones de alto
21 riesgo.

22 Artículo 13. - Acomodo Razonable

1 Todo empleado podrá solicitar un acomodo razonable o condiciones flexibles de
2 trabajo que le permitan atender una situación de maltrato.

3 Dicho acomodo se realizará por acuerdo con el patrono, y según lo permitan las
4 tareas y responsabilidades del empleado y de conformidad con lo establecido en
5 nuestro ordenamiento jurídico. Dicho acomodo puede realizarse, entre otros, moviendo
6 al empleado del lugar físico donde ejerza sus funciones, modificando las tareas
7 asignadas al empleado, una modificación a sus horarios de entrada, salida, almuerzo o
8 descanso, o de cualquier otro modo que mediante acuerdo se pueda establecer para que
9 el empleado pueda buscar y obtener la ayuda que necesita para atender la situación de
10 violencia doméstica o de género que atraviesa este o un familiar.

11 Cualquier solicitud de acomodo deberá realizarse por escrito, y solo será
12 denegada bajo fundamentos de falta de razonabilidad del acomodo solicitado, no sin
13 previo auscultar todas las alternativas de acomodo posibles para el empleado.

14 Artículo 14.- Cláusula de Separabilidad

15 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,
16 disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley
17 fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal
18 efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto
19 de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra,
20 letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o
21 parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la
22 aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo,

1 subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título,
2 capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada
3 inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni
4 invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias
5 en las que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta
6 Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación
7 de esta Ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide,
8 perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o aunque se deje sin efecto,
9 invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancias.

10 Artículo 15.- Vigencia

11 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.