



25 de abril de 2019

Hon. Lourdes Ramos Rivera
Presidenta
Comisión de Asuntos de la Mujer
Cámara de Representantes
San Juan, PR

Estimada señora Presidenta:

Agradecemos la oportunidad de ofrecer comentarios sobre el Proyecto de la Cámara 2007. El mismo propone 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”. Ello 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.

De acuerdo a la Exposición de Motivos, a pesar de la aprobación de la Ley Núm. 54, según enmendada, “*Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica*”, las estadísticas son alarmantes. Una de las preocupaciones es que en muchos de los casos de violencia doméstica la víctima o sobreviviente no necesariamente quiere radicar cargos criminales o solicitar una orden de protección. El proyecto añade que existen leyes que protegen al empleado en estas situaciones, sin embargo, muchas de las víctimas no reportan la situación a las autoridades, ni solicitan órdenes de protección, se niegan a recibir las ayudas que tienen disponibles o no buscan los servicios que necesitan.

De acuerdo a la medida, a pesar de las leyes aprobadas para atender este asunto, “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.” De la misma forma, “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.”

Ante ello, se propone 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.

La Cámara de Comercio de Puerto Rico (en adelante “CCPR”) es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a más de 1,000 empresas además de asociaciones afiliadas. Es la portavoz de los negocios en Puerto Rico, representando a todas las actividades comerciales, industriales, profesionales y los que constituyen la base fundamental de la economía puertorriqueña. Nuestra misión es promover el fortalecimiento de la empresa privada y la integración multisectorial, para fomentar el desarrollo socioeconómico sostenible de Puerto Rico y una mejor calidad de vida. La CCPR representa al comercio y la industria, sea esta grande o pequeña, de todos los sectores de la isla, con la intención de fortalecer el desarrollo de nuestros constituyentes, proveyendo conocimientos, representatividad multisectorial, y protegiendo los valores y fundamentos de la libre empresa. Desde este punto de vista evaluamos la medida ante nuestra consideración.

En primera instancia de acuerdo a la Exposición de Motivos aun cuando hay leyes que proveen protección para este tipo de situación, esta medida es necesaria “debido a la interpretación limitada” de algunos patronos. El tema de violencia doméstica es uno que el sector privado toma con mucha seriedad, por lo que nos gustaría ver el estudio o estadística del que se desprende esta información, ya que contradice nuestra experiencia.

Asimismo, en el pasado hemos reiterado la política pública de este gobierno en cuanto a la necesidad de evitar la sobre reglamentación para lograr un ambiente laboral y de inversión atractivo. Este principio debe ser aplicado en este tipo de situación. Aprobar nuevas leyes y sobre reglamentar la materia no resuelve el incumplimiento de las partes con las leyes existentes. Si una parte incumple con las disposiciones legales, debe ser responsable por dicho incumplimiento. Sugerimos en vez de seguir aprobando leyes ambiguas que dificultan los procesos laborales, una mayor fiscalización del cumplimiento de las leyes y reglamentos existentes sobre el tema.

Es importante traer a la atención de esta Honorable Comisión que esta medida no atiende las necesidades de aquellas víctimas que no se atreven a hablar de su situación o a buscar ayuda. Sin embargo, medidas dirigidas a proveer educación han probado ser efectivas en algunos de estos casos.

Ahora bien, las leyes laborales aplicables a los trabajadores puertorriqueños fueron evaluadas a principio de cuatrienio para logra una reforma laboral que creara condiciones competitivas en la isla. En ese esfuerzo se evaluaron entre otras cosas las disposiciones de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959. A esos efectos, se enmendó en lenguaje del Artículo 3 para que lea como sigue:

“Artículo 3.-

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.”

Nótese que esta ley ya provee para que el patrono provea un acomodo razonable para situaciones de violencia doméstica, agresión sexual, o acecho, por lo que el acomodo provisto en esta medida resulta redundante.

El proyecto además requiere que esta licencia se conceda anualmente, en adición al tiempo de vacaciones, y enfermedad. Sin embargo, no provee un procedimiento claro para ello. El Artículo 7 y el Artículo 9 discrepan en cuanto a la notificación necesaria. Mientras que la descripción de los documentos requeridos para justificar la ausencia es ambigua en la mayoría de los casos.

Por ejemplo, vemos que la medida no requiere una querrela, pero propone una confesión como posible justificación para la ausencia. Ello, sin que haya prueba de quién fue el autor de los eventos. También se permite traer documentación sobre tratamiento médico, sin embargo, nos preguntamos si ello no conlige con las leyes vigentes de confidencialidad médica. Nótese además que estos documentos certifican el tratamiento del paciente, más no la asistencia del empleado que tomó la licencia al mismo. Lo mismo sucede con la certificación del consejero, trabajador social u otro profesional que puede haber atendido a la víctima, pero no certifica que el empleado que solicitó la licencia asistió a la intervención. Entendemos que este lenguaje se puede prestar para confusión y usos no deseados de la licencia.

Esta medida además es sumamente amplia en cuanto a su ámbito de acción ya que cobija no solo a la víctima, sino a sus familiares, según definido en la misma. Esto puede tener un impacto sustancial para el patrono ya que supone un evento de emergencia anual que no tiene que estar directamente relacionado con el empleado. De la misma forma, vemos que la licencia puede aplicar a múltiples empleados a la vez que la soliciten para atender la misma situación.

En esta misma línea, se propone atender con el mismo mecanismo casos de maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave. Sin embargo, no cabe duda de que cada asunto requiere atención y procedimientos especiales, muchos de los cuales están legislados.

Conforme a lo anterior, nos oponemos a la aprobación de esta medida. No obstante, y ante la importancia de este tema, nos reiteramos a la disposición de esta Honorable Comisión para discutir más a fondo el tema.

Atentamente,



Kenneth Rivera- Robles
Presidente

