



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

24 de junio de 2008

CONSULTA NÚM. 15638

Acuso recibo de su consulta con fecha del 22 de mayo de 2008. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

*“Sirva la presente para, en beneficio tanto de esta oficina de abogados como de uno de nuestros clientes, consultarle sobre las órdenes de protección que los patronos están autorizados a solicitar.*

*Para septiembre de 2006 entró en vigor la Ley del Protocolo sobre el Manejo de la Violencia Doméstica en el Empleo. De acuerdo con la mencionada ley, se le requiere al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos velar por el cumplimiento de la misma. Por otra parte, la Ley Número 538 del 30 de septiembre de 2004 enmendó el Art. 2.3 de la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989 para autorizar a los patronos a solicitar órdenes protectoras a favor de empleados(as), visitantes y terceras personas.*

*“Un patrono podrá solicitar (énfasis nuestro) una orden de protección a favor de las empleadas, empleados, visitantes y cualquier otra persona que se encuentre en su lugar de trabajo si 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”.*

*Según interpretamos la enmienda, el uso de la palabra “podrá” antes de “solicitar” significa que la ley le concede discreción al patrono para solicitar o no una orden de protección. Según el texto de la Ley, para ejercer la opción de solicitar la orden es necesario: (1) que un empleado(a) sea o haya sido víctima de violencia doméstica o de otro delito tipificado en la propia Ley; (2) que el acto de violencia doméstica – en este sentido la ley no menciona la comisión de otro delito – hubiese ocurrido en el lugar de trabajo. Esto descarta el que el patrono tenga siquiera facultad para solicitar una orden de protección para un empleado(a) que ha sido víctima de violencia doméstica o de otro delito en un lugar distinto al de su empleo como, por ejemplo, en su propio hogar.*

*Solicitamos de usted nos brinde una opinión sobre:*

- (a) el carácter discrecional de la facultad que le da la ley a los patronos para solicitar órdenes de protección;*
- (b) que para ello debió ocurrir un acto de violencia doméstica en el trabajo;*
- (c) y a favor de quién sería la orden de protección, particularmente cuando el empleado(a) víctima de violencia doméstica no autoriza al patrono a gestionarla.*

Nos referimos a su comunicación del 22 de mayo de 2008, recibida en nuestra oficina el 27 de mayo de 2008. En ésta nos solicita orientación sobre la aplicación de la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, *según enmendada*, conocida como la ***Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica***, la Ley Núm. 538 del 30 de septiembre de 2004 que enmienda la Ley Núm. 54, *antes citada*, y la Ley Núm. 217 del 29 de septiembre de 2006, conocida como ***Ley del Protocolo sobre maneja de violencia doméstica en el empleo***. A continuación le orientamos de manera general en cuanto a la interpretación y la aplicación del Artículo 2.3 de la Ley Núm. 54, *antes citada*, según enmendada.

 La violencia doméstica tiene grandes repercusiones en muchos ámbitos de la vida de una persona, incluyendo graves efectos en el lugar de trabajo de la víctima. Este tipo de violencia puede incidir adversamente en la efectividad de la productividad y el desempeño, no sólo de la víctima que sufre la violencia, sino de los compañeros y compañeras de trabajo, los visitantes, la clientela, el entorno y ambiente de una empresa. La violencia doméstica puede manifestarse directa o indirectamente en el lugar de trabajo: “Por ejemplo, puede afectar la productividad de la persona que la confronta, aumentar los costos médicos, generar ausentismos, errores, cambios constantes de personal e inclusive, la ocurrencia de actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo.”<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Esther Vicente, *La Violencia Doméstica y el Lugar de Trabajo: Un Reto a La Dicotomía Público/ Privado*, 36 REV. JUR. U.P.R. (2002).

Los patronos tienen la responsabilidad de imponer los procedimientos específicos para manejar apropiadamente las situaciones relacionadas a la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Entre las medidas que ha establecido el gobierno de Puerto Rico se encuentran la exigencia de desarrollar protocolos (procedimientos y guías) en los centros de trabajo que ayuden a manejar efectivamente las situaciones de violencia doméstica que puedan surgir en los centro de trabajo, según lo exige la Ley Núm. 217, *antes citada*.

La Ley Núm. 217, *antes citada*, impone como responsabilidad de todo patrono, público o privado, establecer un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica el cual deberá incluir unos requisitos mínimos, de acuerdo a la naturaleza o agencia, para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo. El protocolo tendrá el propósito de desarrollar medidas de seguridad que prevengan situaciones de violencia doméstica para proteger al personal y a la víctima de la violencia.

El patrono tiene la responsabilidad de designar a una o más personas encargadas de velar por el cumplimiento de la política pública sobre el protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica, así como divulgar la política pública en contra de la violencia doméstica en el lugar de trabajo de forma clara y específica. Asimismo, el personal deberá estar debidamente adiestrado para interactuar con las víctimas de manera segura, confidencial y libre de todo prejuicio, asegurándole a toda víctima que no se tomarán medidas que vayan en perjuicio de su empleo. Por otro lado, el patrono tiene la obligación de velar por la seguridad de todas las personas en el centro de trabajo, mientras que a su vez le provea a la víctima acceso a los diferentes recursos de ayuda y orientación disponibles.

A fin 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 de violencia doméstica. Como remedio eficaz la Ley Núm. 538, *antes citada*, faculta a los patronos a solicitar a los tribunales el remedio civil de orden de protección con el fin de que la persona agresora no altere la paz y el buen funcionamiento del entorno laboral y de las personas que lo integran. Por medio de esta ley se enmendó el Artículo 2.3 de la Ley Núm. 54, *antes citada*, 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."*

 De esta manera, los patronos cumplen con la responsabilidad constitucional de garantizar la protección física y emocional de sus empleados y empleadas, como se establece en la Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que reza como sigue:

*"Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación ya renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación*

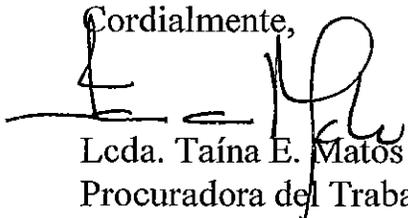
*extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.” [Énfasis Nuestro]*

No obstante, lo antes dicho, queremos señalar que al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos no le corresponde analizar e intervenir en la implementación de la Ley Núm. 538, *antes citada*. La tarea de velar por el fortalecimiento de los esfuerzos de prevención de violencia doméstica en el lugar de trabajo le corresponde a la División de Prevención y Educación de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

Esta orientación esta basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta. Se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado de la descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serian pertinentes para nuestra consideración de la interrogante planteada.

Esperamos que esta información le resulte útil y conteste sus interrogantes.

Cordialmente,



Lcda. Taína E. Matos Santos  
Procuradora del Trabajo

*Advertencia:*

*Estas opiniones están basadas exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.*