

(P. del S. 786)
(Conferencia)

19na

7na)

134
8 agosto

24

LEY

Para enmendar los Artículos 2, 3 y 4 de la Ley 74-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Capacitación del Personal de Supervisión en el Servicio Público", con el propósito de incluir entre los temas de educación y adiestramiento el manejo de situaciones de violencia de género en el empleo; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 74-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Capacitación del Personal de Supervisión en el Servicio Público", establece en su Exposición de Motivos que "[u]na sana administración pública exige que todo funcionario gubernamental con funciones y responsabilidades de supervisión de personal cuente con la debida capacitación en áreas de supervisión efectiva, política de Principio de Mérito, legislación contra el discrimen y negociación colectiva en el servicio público, entre otros conocimientos necesarios para el desempeño efectivo de sus funciones. Ello redundará en mayor eficiencia en el lugar de trabajo y optimiza los recursos del Gobierno".

Por otro lado, se conoce que la violencia de género, en todas sus manifestaciones, afecta el diario vivir de la víctima, incluyendo su lugar de trabajo. Muchas de las víctimas, debido a la gran carga emocional que conlleva el maltrato, comienzan a experimentar bajo rendimiento laboral, producido por la situación de violencia experimentada. De hecho, las legislaciones protectoras del trabajo se han ido adaptando para tomar en cuenta las repercusiones de la violencia doméstica o de género en el entorno laboral y cómo estas afectan de forma directa en su desempeño como trabajadora o trabajador. Ejemplo de ello es la Ley 83-2019, según enmendada, conocida como "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".

En ocasiones, la violencia de género se desarrolla o tiene repercusiones en el área laboral, por lo que las personas con funciones de supervisión deben estar también preparadas para atender las situaciones que surjan de esos eventos en el ámbito laboral y conocer mejor el protocolo. En ocasiones, es el mismo patrono quien tiene que solicitar una orden de protección o producir testigos y pruebas en un caso judicial, y es sumamente importante que las personas encargadas de la gerencia de la administración pública tengan todos los conocimientos necesarios para prever y atender cualquier situación de violencia de género, y además evitar que el servicio público se vea afectado.

La intención de esta Asamblea Legislativa mediante esta Ley se ampara en la política pública del Estado Libre Asociado, impulsada tanto por la Ley Núm. 54 de 15

de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica", como por la Orden Ejecutiva OE2022-035, que declara un estado de emergencia en Puerto Rico por el aumento de casos de violencia doméstica y de género en Puerto Rico.

Así las cosas, la presente legislación toma en consideración la triste realidad del Puerto Rico contemporáneo en cuanto a la alta incidencia de violencia de género y entiende que como parte de las gestiones de capacitación y adiestramiento deben estar aquellos cursos relacionados al manejo de incidentes de violencia de género, en todas sus manifestaciones. Esto se hace, con el fin de crear destrezas y conocimiento en los funcionarios públicos, tanto para su beneficio psicosocial y laboral, como para mejorar el servicio de las agencias y los municipios.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley 74-2017, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Artículo 2.-Política Pública

Será política pública en Puerto Rico adiestrar y capacitar a todo funcionario gubernamental de la Rama Ejecutiva y los municipios con responsabilidades de supervisión de personal, en aquellos temas directamente relacionados con las funciones que ejercen y que propicien mayor eficiencia en el servicio público. Así también, se incluyen en los tópicos de adiestramiento y capacitación cualquier otro tema que, aunque no esté relacionado directamente con las funciones que ejercen, incida sobre la eficiencia y desarrollo laboral, incluyendo, pero no limitándose, al manejo de situaciones de violencia de género."

Sección 2.- Se enmienda el Artículo 3 de la Ley 74-2017, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Artículo 3. —

Todo funcionario con responsabilidades de supervisión de personal deberá cumplir con doce (12) horas contacto anuales de capacitación en materias pertinentes sobre Supervisión Efectiva, Política de Principio de Mérito, Legislación contra el Discrimen, Manejo de situaciones de Violencia de Género, Negociación Colectiva en el Servicio Público, así como cualesquiera otros adiestramientos necesarios para cumplir con lo establecido en el Artículo 2.

...

...

..."

Sección 3.- Se enmienda el Artículo 4 de la Ley 74-2017, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Artículo 4.- Se ordena a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y a la Universidad de Puerto Rico, a ofrecer, por lo menos, cuatro (4) cursos al año para la capacitación y adiestramiento de funcionarios públicos en asuntos de Supervisión Efectiva, Política de Principio de Mérito, Legislación contra el Discrimen, Manejo de situaciones de Violencia de Género, Negociación Colectiva en el Servicio Público, entre otros adiestramientos necesarios para una adecuada supervisión en el servicio público.”

Sección 4.- La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y la Universidad de Puerto Rico, adoptarán o enmendarán aquella reglamentación que estimen pertinente, para lograr el cumplimiento efectivo de esta Ley.

Sección 5.- Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.