



San. Néstor L. García Cabrera  
Presidente

*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
*Oficina de la Legislatura Municipal*  
*Municipio de Aguas Buenas*  
*Aguas Buenas, Puerto Rico, 00703*

**ORDENANZA NÚMERO 11**  
**POR: ADMINISTRACIÓN**

**SERIE 2009 - 2010**  
**SESIÓN ORDINARIA**

**DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS PARA ADOPTAR EL PROTOCOLO SOBRE MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO E IMPLEMENTAR LA POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS SOBRE EL PROBLEMA SOCIAL DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA; Y PARA OTROS FINES.**

- POR CUANTO:** La Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, mejor conocida por Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991, en su Artículo 11.005 establece la facultad de los Municipios para reglamentar todas las Áreas de personal que, aún cuando no sean esenciales al principio de mérito, sean necesarias para lograr un sistema de administración de personal moderno y equitativo.
- POR CUANTO:** La referida Ley 81 en su Artículo 3.009, inciso (M) dispone que entre las Facultades y Deberes y Funciones Generales del Alcalde, se encuentra: "Diseñar, formular y aplicar un sistema de administración de personal para el Municipio, de acuerdo a las disposiciones de esta Ley, y a los reglamentos adoptados en virtud de la misma y promulgar las reglas a que estarán sujetos los funcionarios y empleados municipales en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones".
- POR CUANTO:** Además, dicha Ley 81 en su Artículo 5.005, inciso (j) faculta a la Legislatura Municipal a aprobar todo lo relativo a reglamentos que de conformidad con esta Ley, someta el Alcalde los cuales sean necesarios o aplicables a los miembros del sistema del personal.
- POR CUANTO:** La Violencia Doméstica presenta un serio problema en nuestro país, donde miles de mujeres solicitan ordenes de protección y recurren a remedios en el área criminal para responder al maltrato que reciben de sus parejas.
- POR CUANTO:** Los datos estadísticos demuestran un alarmante incremento en los casos de violencia doméstica convirtiéndose en la primera causa de muerte violenta en la población femenina de nuestro país.
- POR CUANTO:** Las manifestaciones y efectos del maltrato trascienden el espacio doméstico o privado del hogar alcanzando las áreas de desempeño laboral principalmente al grupo femenino de la población.
- POR CUANTO:** El Municipio de Aguas Buenas es un Gobierno comprometido con la política del Gobierno de Puerto Rico que se identifica con la no tolerancia a la violencia doméstica.
- POR CUANTO:** Mediante esta política el Municipio de Aguas Buenas expresa el más enérgico repudio a los actos de violencia doméstica en cualquier lugar, en especial en el área de trabajo por constituir una agresión criminal contra la víctima y una manifestación de discriminación por razón de género.

**POR CUANTO:** Esta política garantiza los derechos establecidos en los Artículos 1 y 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico donde se dispone que la dignidad del ser humano es inviolable; que toda las personas son iguales ante las leyes; prohíbe cualquier discrimen por razón de sexo y reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegido de riesgo para su salud o integridad personal en su trabajo.

**POR CUANTO:** El Hon. Arroyo Chiqués, alcalde del Municipio de Aguas Buenas, ha elaborado y adoptado un PROTOCOLO SOBRE MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMESTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO E IMPLEMENTAR LA POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS SOBRE EL PROBLEMA SOCIAL DE LA VIOLENCIA DOMESTICA mediante Orden Ejecutiva Número 04, para el año fiscal 2008-2009 .

**POR CUANTO:** Este Protocolo establece la política pública de la Administración del Personal Municipal se refiere, y establece claramente el enérgico rechazo y la no tolerancia a la violencia domestica.

**POR TANTO:** ORDÉNESE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO LO SIGUIENTE:

**SECCIÓN IRA:** Para adoptar el PROTOCOLO SOBRE MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO E IMPLEMENTAR LA POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS SOBRE EL PROBLEMA SOCIAL DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA.

**SECCIÓN 2DA.** Se establece como la política pública del Municipio de Aguas Buenas los siguientes principios:

- a) El Municipio de Aguas Buenas es un Gobierno comprometido con la política del Gobierno de Puerto Rico que se identifica con la no tolerancia a la violencia doméstica.
- b) Mediante esta política el Municipio de Aguas Buenas expresa el más enérgico repudio a los actos de violencia domestica en cualquier lugar, en especial en el área de trabajo por constituir una agresión criminal contra la víctima y una manifestación de discrimen por razón de género.
- c) Esta política garantiza los derechos establecidos en los Artículos 1 y 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico donde se dispone que la dignidad del ser humano es inviolable; que toda las personas son iguales ante las leyes; prohíbe cualquier discrimen por razón de sexo y reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegido de riesgo para su salud o integridad personal en su trabajo.
- d) No se permitirán actos que puedan constituir violencia domestica tales como: acosar, intimidar, o amenazar a la persona en el centro de trabajo a través del correo regular, correo electrónico, uso de fax, por teléfono o personalmente; perseguir, agredir físicamente antes de la entrada al trabajo, durante o a la salida del mismo.
- e) La Administración Municipal afirma su deber de promover, proveer y mantener un área de trabajo segura y saludable para todo nuestro capital humano. Mantener un alto sentido de compromiso con el personal que enfrenta las

consecuencias de actos de violencias domestico ofreciéndole apoyo y ayuda en la búsqueda de recursos y remedios que necesitan para superar su situación.

- f) En virtud de lo anterior, el municipio no tomara ninguna acción desfavorable hacia un (a) empleado (a) debido que sea víctima de una situación de violencia doméstica.

**SECCIÓN 3RA:** Se ordena al Departamento de Recursos Humanos del Municipio de Aguas Buenas a que este Reglamento sea puesto a la disposición de todos los empleados municipales, y que además se organicen actividades dirigidas a orientar a todos los supervisores y empleados del Municipio.

**SECCIÓN 4TA:** Esta Ordenanza deroga cualquier Reglamento, Ordenanza, Orden Ejecutiva o norma establecida en el Municipio de Aguas Buenas con anterioridad a la aprobación de la presente ordenanza.

**SECCIÓN 5TA:** Copia de esta Ordenanza será enviada a todos los Departamentos, Divisiones y Oficinas del Municipio de Aguas Buenas.

**SECCIÓN 6TA:** Esta Ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación por la Legislatura Municipal y firmada por el Alcalde.

APROBADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO, HOY 16 DE SEPTIEMBRE DE 2009.

  
HON. NILSA L. GARCIA CABRERA  
PRESIDENTE  
LEGISLATURA MUNICIPAL

  
LEFBIA E. COTTO FLORES  
SECRETARIA  
LEGISLATURA MUNICIPAL

APROBADA Y FIRMADA POR EL ALCALDE DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO EL HON. LUIS ARROYO CHIQUÉS, HOY 23 DE SEPTIEMBRE DE 2009.

  
LUIS ARROYO CHIQUÉS  
ALCALDE

SELLO OFICIAL



*Hon. Nilsa L. García Cabrera  
Presidencia*

**YO, LEFBIA ENID COTTO FLORES, SECRETARIA DE LA  
LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO  
POR LA PRESENTE CERTIFICO:**

Que la que antecede es el texto original de la Ordenanza Número 11 Serie 2009-2010, aprobada por la Legislatura Municipal de Aguas Buenas, Puerto Rico, en Sesión Ordinaria celebrada el 16 de septiembre de 2009.

**VOTOS AFIRMATIVOS 14**

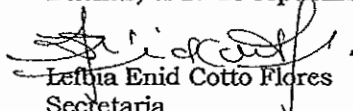
**VOTOS EN CONTRA 0**

**CON LOS VOTOS AFIRMATIVOS** de los honorables:

- 1) Nilsa L. García Cabrera
- 2) Rafael Cardona Carvajal
- 3) María M. Silva Rosa
- 4) Cruz Martínez Fernández
- 5) Guillermo Oyola Reyes
- 6) José A. Aponte Rosario
- 7) Ángel M. Planas Cortés
- 8) Benigno Rodríguez Rivera
- 9) Carmen J. Ortiz Reyes
- 10) José M. Malavé Durant
- 11) Marangely Urtiadez Rodríguez t/t/c Marangely González Rodríguez
- 12) Roberto Velázquez Nieves
- 13) José B. Canino Laporte
- 14) José L. Batalla Delgado

**CERTIFICO, ADEMAS**, que todos los Legisladores Municipales fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley.

**Y PARA QUE ASÍ CONSTE**, y para uso oficial expido la presente y hago estampar, Gran Sello Oficial de este Municipio de Aguas Buenas, el 17 de septiembre de 2009.

  
Lefbia Enid Cotto Flores  
Secretaria  
Legislatura Municipal

**SELLO OFICIAL**

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
GOBIERNO MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS



**PROTOCOLO DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS  
SOBRE EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA  
DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO**

**LUIS ARROYO CHIQUÉS**

**ALCALDE**

## INDICE

<b>I.</b>	<b>FUNDAMENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>BASE LEGAL.....</b>	<b>7</b>
<b>III.</b>	<b>DEFINICIONES.....</b>	<b>12</b>
<b>IV.</b>	<b>DECLARACION DE LA POLITICA PUBLICA DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS EN RELACION A SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMESTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....</b>	<b>14</b>
<b>V.</b>	<b>IMPLANTACION DE POLITICA PUBLICA .....</b>	<b>16</b>
	A. Designación de personal a cargo de atender los asuntos relacionados con violencia doméstica.....	16
	B. Responsabilidad del Municipio como Patrono.....	17
	C. Orientación sobre apoyo a empleado o empleada víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.....	18
	D. Protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica.....	19
	E. Publicación.....	19
	F. Lugares de ayuda para el/la empleada/o.....	20
	G. Deberes y Responsabilidades del Coordinador General.....	20
	H. Responsabilidades del personal de Supervisión.....	22
	I. Prevención.....	23
	J. Entrevista con el empleado o la empleada victima/sobreviviente.....	24
	K. Señales de Violencia Doméstica.....	27
	L. ¿Por qué la victima de violencia doméstica se mantiene en una relación de maltrato?...	29
	M. Confidencialidad.....	30
	N. Plan de Seguridad Individual.....	31
	Ñ. Cuando el acto de violencia doméstica ocurre en el área de trabajo debe actuar de la siguiente manera.....	36
	O. Licencias a las que puede acogerse la víctima/ sobreviviente.....	36
	P. Cuando el empleado o la empleada comete actos de violencia doméstica.....	38
	Q. Educación Continua.....	40
	R. Remedios Legales disponibles.....	40
<b>VI.</b>	<b>APLICABILIDAD.....</b>	<b>44</b>
<b>VII.</b>	<b>VIGENCIA.....</b>	<b>44</b>

## **I. FUNDAMENTO**

La violencia doméstica representa un serio problema en nuestro país. Anualmente miles de mujeres solicitan órdenes de protección y recurren a remedios en el área criminal para responder al maltrato que reciben de sus parejas. Entre el período comprendido de enero de 2002 a agosto de 2004, se reportaron 55,784 incidentes de violencia doméstica y se expedieron 38,955 órdenes de protección entre los años 2002 y 2003. (Véase los datos de la División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico y la Oficina de Administración de Tribunales). Decenas de mujeres mueren anualmente a manos de sus parejas, al extremo de que la violencia doméstica es la primera causa de muerte violenta en la población femenina de Puerto Rico. Los números de la División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico reflejan durante el periodo del 1 de enero al 15 de diciembre de 2004, un total de 59 asesinatos en los cuales la víctima fue una mujer. De ese total, 27 se debieron al delito de la violencia doméstica.

Aproximadamente, el 90 por ciento de las personas que son objeto de violencia doméstica son mujeres. Por lo tanto, se trata de un problema que afecta particular y mayoritariamente a este grupo de la población. Por otro lado, las motivaciones que llevan a un hombre a agredir física, emocional o sexualmente a su pareja se cimentan en ideas de superioridad, control y poder masculino sobre las mujeres. Estos datos nos llevan a concluir que la violencia doméstica es una de las manifestaciones más comunes de discrimen por razón de género.

De otro lado, las manifestaciones y efectos del maltrato contra la pareja trascienden el espacio "doméstico" o privado del hogar. Anualmente ocurren decenas de actos de violencia doméstica en los espacios de trabajo. Durante el período de enero de 2002 y agosto de 2004, se

reportaron 526 incidentes de violencia doméstica que sucedieron en el área de trabajo. Para el año 2006, se reportaron 200 incidentes de violencia doméstica en el área de trabajo y durante los meses de enero a julio de 2007 hubo 251 casos reportados ocurridos en el lugar de trabajo, de acuerdo con las estadísticas de la Policía de Puerto Rico. Algunas estadísticas señalan que del total de mujeres que son maltratadas en el trabajo, el 74 por ciento son acosadas por sus esposos y novios.<sup>1</sup> Estos eventos incluyen, entre otros, perseguir la persona en los alrededores del área de trabajo, acecharla con su presencia en lugares cercanos, mediante llamadas telefónicas, comunicaciones por fax, correo electrónico o cartas, así como agresiones al momento de salir o antes de entrar al trabajo. Este acoso ocasiona que el 56 por ciento de ellas tenga graves problemas de tardanzas y el 28 por ciento salga temprano del trabajo con mucha frecuencia.

En ocasiones la persona que incurre en actos de violencia doméstica impide que su víctima trabaje para así poder mantener más control sobre ella.<sup>2</sup> Los actos de violencia doméstica pueden llegar a ser mortales<sup>3</sup> y representan un peligro no sólo para la persona agredida, sino también para las otras personas que trabajan en el mismo espacio. Además, la persona que es objeto de violencia doméstica se encuentra en una

---

<sup>1</sup> Jenny Rivera, *The Availability of Domestic Violence Services for Latinas in New York State: Phase II Investigation*, 21 BUFFALO PUBLIC INTEREST LAW JOURNAL 37, 48 (2002-2002) (cita un estudio del *United States Department of Labor Women's Bureau's Facts on Working Women Domestic Violence: A Workplace Issue*. Éste refleja que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ser atacadas por su pareja o ex pareja en el centro de trabajo, que en los casos de asesinatos perpetrados en centros de trabajo el 17 por ciento de los agresores eran la pareja o ex pareja de la víctima, señala que estas cifras aumentan cuando se trata de mujeres latinas en Estados Unidos).

<sup>2</sup> Darcelle White, *et als.*, *Is Domestic Violence About to Spill into Your Client's Workplace?* 81 MICHIGAN BAR JOURNAL 28, October 2002, pág. 29.

<sup>3</sup> Un estudio del *National Institute for Occupational Safety and Health* realizado en 1996, reflejó que el homicidio es la causa principal de muerte para las mujeres en el trabajo. Esther Vicente, *La Violencia Doméstica y el Lugar de Trabajo: Un Reto a la Dicotomía Público/Privado*, *Revista Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana*, Vol. XXXVI, Número 1, septiembre-diciembre 2001, pág. 55.



situación de tensión y angustia que puede traducirse en baja productividad, ausentismo, y baja calidad del trabajo.<sup>4</sup>

La violencia doméstica en el centro de trabajo produce pérdidas económicas para los patronos. De acuerdo con el *Bureau of National Affairs*, la violencia doméstica les cuesta a los patronos en los Estados Unidos de 3 a 5 billones de dólares al año debido al ausentismo, baja productividad, aumento en el costo de cuidados de la salud y reemplazo constante de empleado o empleada. Un estudio de la *United States General Accounting Office (GAO)* señala que entre una cuarta parte y la mitad de las mujeres que son víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica pierden su trabajo debido al maltrato.<sup>5</sup>

No existe una manera mediante la cual se puedan evitar con absoluta certeza las situaciones de violencia doméstica en el lugar de empleo. La respuesta para los incidentes que surjan es un patrono educado y preparado para tomar medidas preventivas y remediativas ante situaciones de violencia doméstica sin penalizar a la víctima/sobreviviente. Las agencias y dependencias del gobierno tienen la responsabilidad de establecer los programas, las alternativas necesarias para ofrecer apoyo y ayuda a las personas que emplea, 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 la agencia.

---

<sup>4</sup> Algunos estudios demuestran que el 96% de las víctimas de violencia doméstica tiene la experiencia de que su habilidad para realizar su trabajo desciende debido al maltrato que reciben de su pareja. En Estados Unidos entre el 35% y el 56% de las mujeres víctimas de violencia doméstica son hostigadas en el trabajo por la persona que la maltrata; entre el 55% y el 85% tuvieron ausencias en sus trabajos y entre el 24% al 52% perdieron su empleo debido al maltrato. Rebecca Smith, Richard W. McHugh, Robin R. Runge, *Unemployment Insurance and Domestic Violence: Learning From Our Experiences*, SEATTLE JOURNAL FOR SOCIAL JUSTICE, Fall/Winter 2002, pág. 505.

<sup>5</sup> María Amelia Calaf, *Breaking the Cycle: Title VII, Domestic Violence and Workplace Discrimination*, 21 LAW AND INEQUALITY 167, winter 2003, pág. 171.

La participación de las mujeres en la fuerza laboral en Puerto Rico ha ido en aumento. Para el 1970, esa participación era de 30 por ciento y aumentó a 42 por ciento en 2002. Para el 2000, en el sector público había 248 mil empleados, de los cuales 134 mil eran mujeres.<sup>6</sup> Estos datos evidencian la necesidad de que las agencias de Gobierno establezcan medidas adecuadas para la protección de las personas empleadas afectadas por la violencia doméstica. Estas medidas deben tener el propósito de proteger al personal, prevenir agresiones, fomentar una cultura de paz y la equidad por género, además de promover la mayor eficiencia económica en el servicio que debe prestar cada agencia.

La Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, establece la política pública del gobierno de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica. El Artículo 1 de dicha ley dispone:

“El Gobierno de Puerto Rico reconoce que la violencia doméstica es uno de los problemas más graves y complejos que confronta nuestra sociedad. En el desarrollo de la política pública sobre este asunto, debemos dar énfasis a atender las dificultades que las situaciones de violencia doméstica presentan particularmente a mujeres y menores para preservar su integridad física y emocional, procurar su seguridad y salvar sus vidas. La violencia doméstica es una de las manifestaciones más críticas de los efectos de la inequidad en las relaciones entre hombres y mujeres. Como política pública, el Gobierno de Puerto Rico repudia enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto que este pueblo quiere mantener para los individuos, las familias y la comunidad en general”.

---

<sup>6</sup> María E. Enchautegui, *Amarres en el Trabajo de las Mujeres: Hogar y Empleo*, Oficina de la Procuradora de las Mujeres (2004) págs. 83, 100.

Esta política pública debe reflejarse en la responsabilidad del gobierno como patrono de velar por el bienestar de sus empleados y empleadas, especialmente por el personal que es objeto de violencia doméstica. Enfrentando este problema serio, el Municipio de Aguas Buenas, como entidad gubernamental se compromete a tomar acciones concretas para erradicar la violencia doméstica.

Este Protocolo cumple con el propósito de establecer la política pública que el Municipio de Aguas Buenas, como patrono, no tolerará la violencia doméstica en los lugares de trabajo. Además, dará uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando un empleado o empleada sea víctima de violencia doméstica dentro o fuera del lugar de trabajo.

Las disposiciones de este Protocolo regirán independientemente de que un tribunal haya emitido una orden de protección a favor de la persona sobreviviente de violencia doméstica al amparo de la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica. El Municipio de Aguas Buenas, tendrá el deber de comunicar a sus empleados o empleadas las disposiciones relacionadas con los procedimientos, los términos y los remedios que establece este Protocolo.

## **II. BASE LEGAL**

- El Artículo I, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe que se establezca discriminación alguno por razón de sexo, entre otras.
- El Artículo I, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.

- La Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Expresa como política pública del Estado Libre Asociado garantizar el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio y disfrute de sus libertades; dispone que la Oficina de la Procuradora tendrá como prioridad el logro de acciones afirmativas de organizaciones públicas y privadas para garantizar la equidad de género en áreas donde persiste la violencia doméstica, entre otras manifestaciones de inequidad y opresión; dispone que la agencia tendrá la función de fiscalizar el cumplimiento con la política pública establecida en esta Ley, velar por los derechos de las mujeres y asegurar que las agencias públicas cumplan y adopten programas de acción afirmativa o correctiva.
- La Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en relación a la violencia doméstica, donde se reconoce que se trata de uno de los problemas más complejos y graves que confronta nuestra sociedad, por lo que se repudia enérgicamente. Además reconoce que la violencia doméstica es una manifestación de la inequidad entre los sexos que afecta particularmente a las mujeres. La Ley provee remedios legales, civiles y criminales para las personas que son objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.

- La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público, establece el principio de mérito y la prohibición de discrimen por razón de sexo. Uno de sus objetivos es mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio en los empleados y las empleadas. Dispone sobre licencias y beneficios marginales de las personas que trabajan en el servicio público.
- La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, dispone que cada patrono debe proveer, a cada una de las personas que emplea, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.
- La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, protege a las personas empleadas y aspirantes a empleo contra discrimenes por razón de sexo, entre otras razones. Esta Ley aplica a agencias de gobierno que funcionan como negocios o empresas privadas.
- La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, según enmendada, requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer, y prohíbe el discrimen por razón de sexo. Esta Ley aplica tanto a patronos privados como a las agencias e instrumentalidades del Gobierno.
- La Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, mediante la cual se garantiza la igualdad de oportunidades de empleo

sin discriminación por género. Esta Ley aplica tanto a patrono privado como a las agencias e instituciones del Gobierno.

- El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, entre otras razones. El Tribunal Supremo de Estados Unidos ha interpretado que el hostigamiento sexual en el trabajo es una manifestación de discrimen cubierto por esta Ley.
- *El Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA)*, dispone que todo patrón es responsable de ofrecer a las personas que emplea un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con probabilidad puedan causar la muerte o serio daño físico.
- La Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, aumenta la licencia de maternidad, establece licencias especiales entre las cuales se encuentran la licencia para comparecer a procedimientos administrativos y judiciales por situaciones de violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género.
- La Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, según enmendada, define acecho 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”. La Ley de Acecho provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.

- Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, y dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleados o empleadas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si uno 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, 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 el empleado o empleada que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54.
- La Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm.54, y dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego así como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en

rigor de forma compulsoria. De igual modo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aún cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden.

- Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g) (8); 18 U.S.C. § 922(g) (9). El “*Violence Against Women Act of 1994*” (VAWA) es una legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas. La misma prohíbe que una persona contra la que se haya emitido una orden de protección y cualquier persona que haya sido convicta de un delito menor de violencia doméstica posea armas de fuego y municiones. Sin embargo, existen excepciones por “uso oficial” a dichas prohibiciones. El estatuto federal es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que hayan ocurrido antes de que la ley entrara en vigor.

### III. DEFINICIONES

Para los efectos de este Protocolo las siguientes palabras tienen los significados que se expresan a continuación:<sup>7</sup>

**Relación de pareja** - Significa la relación entre cónyuges, ex cónyuges, las personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual íntima, las que han procreado un hijo o hija entre sí y las que sostienen o han sostenido una relación de noviazgo. Incluye las relaciones entre personas del sexo opuesto y personas del mismo sexo.

---

<sup>7</sup> Estas definiciones no necesariamente son iguales a aquellas contenidas en la Ley Núm. 54.



**Cohabitar** – Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.

**Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.

**Lugar de trabajo** – Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado o empleada y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento.

**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, 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 promedio.

**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.

**Orden de Protección** – Significa todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en el cual se dictan medidas a una persona que incurre en actos de violencia doméstica para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo los mismos.

**Víctima/sobreviviente** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.

**Violencia doméstica** – El empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja para causarle daño físico a sus bienes o a terceras personas para causarle grave daño emocional.

**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.

#### **IV. DECLARACION DE POLITICA PUBLICA DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS EN RELACION CON SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMESTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO.**

El Municipio de Aguas Buenas es un patrono comprendido con la política del Gobierno de Puerto Rico que afirma la no tolerancia a la violencia doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada y conocida como Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica. Mediante esta política pública, el Municipio de Aguas Buenas expresa el más enérgico repudio a los actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Estos no serán permitidos en el área de trabajo por constituir una agresión y un acto criminal contra la víctima, así como, una clara manifestación del discrimen por razón de género. A

tales efectos, el Municipio ha adoptado un Protocolo sobre el Manejo de Situaciones de Violencia Domésticas en el Lugar de Trabajo, con el objetivo de establecer las guías y normas de esta Política Pública. Nuestro Gobierno Municipal reconoce su responsabilidad de prevenir y erradicar incidentes de violencia doméstica en el lugar de empleo.

Por tal motivo, no se permitirán actos que puedan constituir violencia doméstica tales como: acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo a través del correo regular, correo electrónico, uso de fax, por teléfono o personalmente; perseguir; agredir físicamente antes de la entrada al trabajo, durante o la salida del mismo.

La Administración Municipal afirma su deber de promover, proveer y mantener un área de trabajo segura y saludable para todo nuestro capital humano. Mantenemos un alto sentido de compromiso con el personal que enfrenta las consecuencias de actos de violencia doméstica ofreciéndole apoyo y ayuda en la búsqueda de recursos y remedios que necesita para superar su situación.

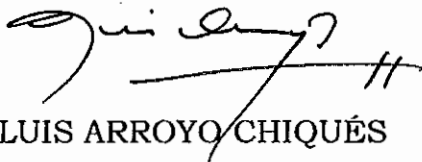
En virtud de lo anterior, el Municipio no tomará ninguna acción desfavorable hacia un (a) empleado (a) debido a que sea víctima de una situación de violencia doméstica.

Para poder cumplir con nuestro propósito de mantener un ambiente de trabajo seguro, exhortamos a todos los empleados que tengan conocimiento o hayan presenciado cualquier acto o incidente de violencia doméstica a que reporten el mismo a la brevedad posible.

El Municipio de Aguas Buenas invita a todos sus funcionarios y empleados a que se unan en este esfuerzo para lograr un lugar de empleo libre de violencia doméstica. Todas las dudas, comentarios,

sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política deberán dirigirse verbalmente o por escrito al Director de Recursos Humanos o al Alcalde del Municipio de Aguas Buenas, los cuales serán atendidos con estricta confidencialidad.

Declarado hoy, 28 de octubre de 2008, en Aguas Buenas, Puerto Rico



LUIS ARROYO/CHIQUÉS

Alcalde

## **V. IMPLANTACION DE LA POLITICA PÚBLICA**

### ***A. Designación de personal a cargo de atender los asuntos relacionados con violencia doméstica.***

1. La Autoridad Nominadora deberá designar un Comité compuesto por al menos tres (3) funcionarios o empleados municipales que estarán a cargo de velar por el fiel cumplimiento de la política pública y el Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo. Uno (1) de los miembros deberá ser designado por el Alcalde como Coordinador General.
2. El Director (a) de Recursos Humanos deberá ser integrante de dicho Comité.
3. El Alcalde informará por escrito a todo el personal municipal los nombres, números de teléfono y división de todos los integrantes designados por el Primer Ejecutivo para componer el referido Comité.
4. Se recomienda que el Comité esté compuesto por recursos humanos que gocen de una alta competencia profesional y

que estén adiestrados para manejar situaciones de naturaleza social y psicológica, como es la violencia doméstica. También deberán adiestrarse sobre las leyes, reglamentos y políticas relacionadas con la violencia doméstica.

### ***B. Responsabilidad del Municipio como Patrono***

1. Los (as) Directores (as) gerentes y supervisores (as) tienen la responsabilidad de recibir información y mantenerse al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrenten las personas que laboran bajo su supervisión. No obstante, también tendrán la responsabilidad de atender y referir aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que sufra cualquier empleado o empleada que esté afectado (a) por este tipo de situación aunque se trate de persona que no trabajen bajo su supervisión.
2. El (La) Director (a), Gerente o Supervisor (a) deberá orientar al empleado o a la empleada, analizar e identificar sus necesidades y diseñar un plan de acción junto con el empleado o la empleada para asegurar y proteger su seguridad con el debido apoyo y asesoramiento del Comité a cargo de los asuntos de violencia doméstica en el trabajo.
3. Todo funcionario que ejerza funciones de supervisión que tenga conocimiento de algún incidente o situación de violencia doméstica con algún (a) empleado o empleada deberá informar de inmediato al Director (a) de Recursos Humanos o al Alcalde para que refiera el caso al Comité a cargo de atender dichos casos.
4. El (La) Director (a), Gerente o Supervisor (a) que no cumpla con lo dispuesto en este Protocolo podría ser sancionado con la imposición de medidas disciplinarias de conformidad con el

Reglamento de Conducta y Procedimiento Disciplinario del Municipio de Aguas Buenas.

***C. Orientación sobre apoyo a empleados o empleadas víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica***

A través de este Protocolo, se ofrecerá el apoyo y se coordinará el servicio de ayuda que sea necesario a cualquier persona empleada que sea objeto de actos de violencia doméstica en o fuera del lugar de trabajo.

Como primer paso se indicará al personal que puede recurrir a cualquier supervisor o supervisora para iniciar y recibir el apoyo y ayuda que necesitan para manejar la situación de violencia doméstica. De esta forma se minimiza el impacto que pueda tener en el trabajo y se puedan tomar medidas de seguridad para su protección en el lugar de trabajo y la seguridad de sus compañeros y compañeras. La persona a la que recurra el empleado o empleada puede ser a su Supervisor inmediato o Supervisora inmediata o cualquier otro Supervisor u otra Supervisora. El Supervisor o la Supervisora acudirán de inmediato al Director de Recursos Humanos. Tanto el Supervisor o Supervisora como el Director de Recursos Humanos le afirmarán al empleado a la empleada que se mantendrá la información que se obtenga en la más **completa confidencialidad**. Al tomar decisiones sobre las medidas de seguridad que se adoptarán se consultará con el empleado o empleada víctima/sobreviviente de violencia doméstica.

Además, deberán motivar a la persona a que hable con confianza de modo que el supervisor pueda conocer sobre la situación de violencia doméstica para poder tomar medidas en apoyo a la persona afectada y obtener mas seguridad para si y para sus compañeros de trabajo. Se

le indicará que el empleado o la empleada puede tener la confianza de que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectadas negativamente.

De conformidad con la Ley Núm. 167 de 11 de agosto de 2002, el Municipio de Aguas Buenas provee a su personal de un programa de Ayuda al Empleado. Se le deberá informar al empleado o empleada víctima/sobreviviente de violencia doméstica que el Municipio cuenta con dicho programa, mediante el cual se le podrá ofrecer servicios de orientación social y psicológica.

#### ***D. Protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica***

A cada empleado o empleada se le entregará copia del Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo al momento de su nombramiento y luego de aprobado el mismo. Cuando se comience la implantación del protocolo, éste será distribuido por la Oficina de Recursos Humanos a todo el personal y se recogerá la firma de éstos. Se indicará que habrá copia del mismo en la Oficina de Recursos Humanos. Se ofrecerá una breve orientación una (1) vez al año sobre este Protocolo.

#### ***E. Publicación***

La declaración de la política pública sobre la violencia doméstica en el lugar de trabajo debe hacerse pública a través de todas las dependencias municipales. Se colocará en lugares donde sea visible para todo el personal. Además, una vez se prepare, se distribuirá entre todo el personal. Posteriormente se le entregará al nuevo personal cuando se reclute.

***F. Lugares de ayuda para el/la empleado/a***

Se incluye un directorio de lugares y recursos disponibles externos al Municipio que ofrecen sus servicios de albergues, servicios de ayuda legal, servicios de ayuda emocional, programas de reeducación, entre otros, para las víctimas/ sobrevivientes de violencia doméstica. (Ver Anejo I).

***G. Deberes y Responsabilidades del Coordinador General***

1. El Coordinador General será la persona encargada de atender los asuntos de violencia doméstica en el lugar de trabajo del Municipio de Aguas Buenas.
2. Planificará y organizará con el Comité designado por el Alcalde todas las labores relacionadas con la promoción y el fiel cumplimiento de la política pública y de este Protocolo y dará seguimiento al desarrollo de las mismas.
3. Ofrecerá y coordinará adiestramientos sobre el manejo de casos de violencia doméstica dirigidos al personal directivo y gerencial, así como a todos los recursos humanos del Municipio. Se asegurará de que todos los empleados hayan sido debidamente orientados sobre el Protocolo y la Política Pública adoptados a esos efectos.
4. Diseñara un plan de acción y de seguridad en conjunto con el supervisor o la supervisora y el empleado o la empleada víctima/sobreviviente y coordinará aquella ayuda necesario para el (la) empleado (a), ya sea externa o ayuda interna del Municipio. Podrá referir casos de esta índole a entidades, agencias o programas externos o internos del Municipio, dependiendo de las necesidades de la persona afectada.
5. El (La) Coordinador (a) General deberá adiestrarse y mantenerse al día en torno a los cambios en las leyes,



reglamentos, políticas y jurisprudencia aplicables a actos de violencia doméstica, de modo que pueda comprender el problema y desarrollar las destrezas para interactuar con las víctimas en forma segura confidencial y libre de prejuicios.

6. Servirá de enlace entre el Municipio de Aguas Buenas y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y coordinará adiestramientos con recursos internos o externos referidos por dicha agencia, sobre temas tales como:
  - a. Dinámica psicológica y social de la violencia doméstica
  - b. Reconocimiento de las señales de maltrato
  - c. Manera apropiada de acercarse a la víctima/sobreviviente
  - d. Evaluación de la situación particular de la víctima/sobreviviente
  - e. Creación de un plan de seguridad para el hogar
  - f. Creación de un plan de seguridad para el lugar de trabajo
  - g. Consecuencias para el personal que incurra en conducta constitutiva de violencia doméstica
7. Orientará, ofrecerá asesoramiento y servirá de apoyo al personal directivo, gerencial y de supervisión en el manejo de situaciones de violencia doméstica con su personal.
8. En coordinación con el Comité designado, organizará actividades dirigidas a prevenir la violencia doméstica y a crear conciencia sobre este problema, como afecta el ambiente de trabajo, la seguridad y la salud del personal dentro y fuera del lugar de empleo, así como la necesidad de ofrecer apoyo a las víctimas/sobrevivientes.
9. Cuando es informado (a) sobre un incidente o situación de violencia doméstica en el lugar de empleo, realizar los

arreglos correspondientes para velar por la seguridad del empleado o empleada, del área de trabajo y de los comp

10. Evaluará e investigará cada caso reportado a la brevedad posible, sin dilación, coordinará de inmediato las ayudas necesarias más urgentes y referirá los mismos a las agencias, programas e instituciones correspondientes.
11. De ser necesario, consultará con el Comité las posibles alternativas para la solución y manejo de los casos reportados.

#### ***H. Responsabilidad del Personal de Supervisión***

1. El personal de supervisión deberá recibir adiestramiento sobre cómo atender a personas sobrevivientes de violencia doméstica, cómo identificar sus necesidades, cómo preparar planes de seguridad, sobre los recursos disponibles para las víctimas/sobrevivientes.
2. El personal de supervisión será adiestrado en las mismas áreas que la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica, además de las áreas de supervisión aplicables a situaciones de esta índole.
3. Los supervisores y las supervisoras tendrán la responsabilidad de atender en forma preliminar aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que le informe cualquier empleado o empleada que se esté viendo afectada por ese tipo de situación aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.
4. El supervisor o la supervisora junto a la persona a cargo de los asuntos de violencia doméstica o Coordinador (a) General estarán a cargo de orientar al empleado o empleada, de realizar un análisis de sus necesidades y de preparar un plan de seguridad, junto al empleado o empleada.

5. Orientará a la víctima/sobreviviente sobre las licencias que podría utilizar y los posibles arreglos en el trabajo que propendan a la seguridad de la persona sobreviviente.

### **I. Prevención**

El Municipio de Aguas Buenas debe desarrollar un ambiente organizacional que proteja a todas las personas en el lugar de trabajo. Este ambiente de seguridad incluye medidas de seguridad generales con planes de seguridad individuales. No debe esperarse a que ocurra algún incidente para tomar medidas de seguridad. Las medidas de prevención son el método más seguro, económico y efectivo de crear ese ambiente organizacional seguro.

Se tomarán las medidas de seguridad necesarias para ayudar a prevenir incidentes de violencia doméstica en el trabajo y para mejorar la seguridad del personal. Se utilizarán aquéllas que sean aplicables al Municipio y sus áreas de trabajo. Se podrán tomar otras medidas, siempre y cuando no sean en perjuicio de la víctima/sobreviviente ni de ningún otro empleado o empleada. Entre estas se encuentran:

1. Orientar e informar por escrito al personal de la existencia de ayuda disponible si desea divulgar que se han recibido amenazas, acoso o cualquier otra conducta constitutiva de violencia doméstica.
2. El personal de seguridad o que trabaje en el área de recepción debe estar adiestrado para prevenir e identificar incidentes de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Este personal debe informar a la persona que lo supervisa sobre incidentes que haya identificado y a su vez notificarlo a la Oficina de Recursos Humanos.

3. Mantener controlados los accesos a los edificios.
4. Requerir el registro en la bitácora o libro de visitantes de todas las personas que no sean empleados o empleadas de la agencia.
5. Aislar las áreas de acceso público de aquellas en las que sólo se permite la entrada al personal mediante el uso de barreras físicas o puertas cerradas.
6. Instalar iluminación adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan el edificio.
7. Mantener personal de seguridad durante el horario regular de trabajo.

La Oficina de Recursos Humanos, en coordinación con el Comité designado por el Alcalde, mantendrá un programa constante de educación y de sensibilización de violencia doméstica para todo el personal del Municipio. Las actividades de educación sobre el manejo de violencia doméstica deberán incluirse en el Plan Anual.

***J. Entrevista con el empleado o la empleada víctima/sobreviviente***

Si el supervisor o la supervisora observa o sospecha 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. 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. 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).

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 el Coordinador General designado o la persona encargada del manejo de los casos de violencia doméstica en el Municipio. 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 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.

Si la persona ha expresado ser sobreviviente de violencia doméstica debe hacer lo siguiente:

1. Respetar su necesidad de confidencialidad.
2. Escuchar a la persona sin juzgar. Debe validarse su experiencia haciéndole saber que nadie merece ser agredido, 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.
3. Preguntarle si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, debe orientarla/lo para que reciba ayuda médica. Investigar en la Oficina de Recursos Humanos, con la persona de enlace para atender estos

- casos, lo relativo a los balances disponibles por enfermedad o alguna otra que pueda utilizar para recibir ayuda médica.
4. 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.
  5. 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.
  6. Conocer si el empleado o la empleada tiene una orden de protección vigente. Si no lo tiene, explorar si necesita una y si el empleado o la empleada desea solicitar una. Debe orientársele sobre lo que es una orden de protección y el procedimiento para solicitarla.
  7. Preguntar si el empleado o la 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. (Ver lista Anejo I). Debe referirse a la persona de enlace en Recursos Humanos para que coordine la ayuda necesaria.
  8. 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. 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.

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. (Ver parte de este Protocolo- Base Legal).

***K. Señales de violencia doméstica***

El personal de supervisión es el que tiene el contacto más directo con la víctima/sobreviviente. Este personal debe observar las señales de violencia doméstica y hablar sobre el problema con el empleado o la empleada.

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. 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.



Las siguientes son algunas señales del comportamiento de una persona agresora (si una persona que se acerca al área de trabajo exhibe comportamientos como los descritos a continuación es muy probable que tenga problemas de agresividad):

1. Llamar o visitar el lugar de trabajo de la víctima sin autorización.
2. La persona merodea las áreas de entrada y salida, las áreas de los estacionamientos y cualquier otra área frecuentada por la víctima.
3. La persona se altera al negarle o prohibirle el acceso a la víctima.
4. La persona trata de burlar la seguridad para acceder el lugar de trabajo por entradas que no sean las principales o autorizadas al público en general o trata de entrar en horas fuera del horario laborable.
5. La persona habla de forma despectiva de la víctima con sus supervisores o compañeros o compañeras de trabajo.
6. La persona pregunta a otros empleados y otras empleadas información relacionada a los horarios de la víctima.

***L. ¿Por qué la víctima de violencia doméstica se mantiene en una relación de maltrato?***

- Miedo de que la persona agresora la persiga, la agrede o la mate.
- No romper con la familia y alejar a los hijos o hijas del/la progenitor/a.
- Exigencias familiares y presión por parte de las amistades.
- Falta de recursos económicos: vivienda, trabajo, educación, etc.
- Pensar que toda relación conlleva este tipo de problemas.

- Las creencias religiosas sobre el matrimonio.
- Esperanza de que la relación mejore.
- Asumir la culpabilidad del problema.
- No saber qué hacer, por tener poco conocimiento de sus derechos.
- Poco respaldo de la sociedad.
- La educación y la crianza en los procesos de socialización.
- Sentirse fracasada en el rol de mujer.
- Algún tipo de problema de salud física o emocional.
- Sentido de desvalidez e impotencia.
- Temor a la soledad.
- Vergüenza de que otras personas se enteren de que es víctima de maltrato.
- Temor a ser penalizada en el trabajo.

### ***M. Confidencialidad***

Es importante destacar que todo personal, ya sea de la Oficina de Recursos Humanos o los supervisores y las supervisoras en general, deben tomar en cuenta los criterios éticos para realizar intervenciones con víctimas de violencia doméstica. Se debe destacar la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima.

En el caso de la confidencialidad, el supervisor o la supervisora y la persona de Recursos Humanos encargada de atender la situación de la víctima de violencia doméstica tiene el deber de mantener en estricta confidencialidad toda aquella información ofrecida por la víctima. La confidencialidad se refiere a que toda información expresada por o relacionada con la víctima no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de ella,

excepto cuando exista alguna situación que pone en peligro la vida de ésta, de algún menor o de cualquier otra persona; cuando medie una orden judicial o por razones de extrema peligrosidad. Además, la víctima tendrá acceso a los expedientes de esta intervención y a todo documento incluido en éste que le concierne. La OPM tendrá los recursos disponibles para colaborar con estas intervenciones, al igual que para atender los referidos de los casos.

El respeto a la intimidad de la víctima es otro criterio ético importante. Se refiere a que no se forzará a la víctima a expresar asuntos de la vida personal que no sean relevantes a la intervención en proceso y relevantes al problema de violencia doméstica. Se debe tener una razón de peso profesional para entrar en estas áreas privadas.

#### ***N. Plan de seguridad individual***

Cuando un supervisor o una supervisora reciben información de que alguna persona que supervisa es víctima/sobreviviente de violencia doméstica, debe preparar un plan de seguridad. Este plan es una herramienta que ayuda a las víctimas/sobrevivientes a desarrollar estrategias que le provean seguridad. Dicho plan no garantiza protección absoluta ante el comportamiento violento de la persona agresora que pueda tener la persona que incurre en actos de violencia doméstica, pero es una herramienta práctica de apoderamiento, y sirve de ayuda para que la persona se sienta menos víctima y más sobreviviente. Además, puede reducir los riesgos de ser objetos de otras agresiones a la persona sobreviviente y el resto del personal.

Un plan de seguridad debe prepararse de acuerdo a las necesidades de la víctima/sobreviviente. Para cada área de necesidad se identificará una acción a tomar por el empleado o la empleada y por el Municipio. Por ejemplo, si la persona necesita salir de la casa con sus hijos o hijas, necesitará buscar un lugar donde vivir, ya sea de una persona conocida o un albergue; que se fije una pensión alimentaria para los hijos y las hijas, si aplica. Estas medidas afectarán el trabajo ya que si necesita albergarse para protegerse no podrá trabajar por un tiempo y habría que buscar alternativas de licencias, y si va a promover una petición de alimentos, tienen que invertir tiempo en ese proceso. Se debe orientar sobre el uso de licencias que establece la Ley de Municipios Autónomos, Ley 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada y los Reglamentos de Personal del Municipio de Aguas Buenas.

La supervisora o el supervisor será la persona encargada de elaborar un plan de seguridad. Esta tarea se hará en conjunto con el (la) Coordinador (a) General o la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica y la persona afectada por la situación. El (La) Director (a) de la Oficina de Recursos Humanos deberá tener la información del plan de seguridad y será la responsable de notificar al personal que directamente tenga que ver con medidas de seguridad incluidas en el plan. Un ejemplo de lo anterior es que se informe al personal de seguridad interna, a la persona encargada del área de recepción o a cualquier persona que esté encargada de ofrecer información o que reciba al público en el lugar de trabajo.

El supervisor o la supervisora será responsable de que el plan de seguridad se prepare dentro o en un máximo de las 72 horas siguientes a que se tenga conocimiento de la situación de violencia doméstica. No será necesario que exista una orden de protección emitida a favor de la víctima/sobreviviente para que se prepare el plan de seguridad.

En todo plan de acción debe tomarse en consideración el grado de peligrosidad de la persona que incurre en actos de violencia doméstica.

La manera en que está dispuesto el espacio físico del lugar de trabajo puede hacer a la persona sobreviviente más vulnerable a la violencia. Los planes de seguridad tienen que ser individuales, de acuerdo al riesgo al que esté expuesto o expuesta el empleado o la empleada y las posibilidades de acción del Municipio.

Se deben tomar en consideración las siguientes posibilidades de acción, entre otras:

1. Arreglar el lugar y la manera en que se dispone la ubicación de las personas que son acosadas, amenazadas o acechadas. Estas nunca deben sentarse dándole la espalda a una puerta, vestíbulo o ventana que de acceso a la calle.
2. Interponer barreras entre la víctima/sobreviviente y la entrada, de modo que impidan o hagan difícil el acceso de la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica.
3. La víctima/sobreviviente puede trasladarse a un lugar más seguro en un espacio de trabajo alternativo, si las facilidades lo permiten y el empleado o la empleada está de acuerdo.

4. Si es necesario deben realizarse cambios en el horario de la persona. Las personas que son acechadas pueden necesitar que se cambie su rutina de tiempo en tiempo, de modo que la persona que la acecha no pueda determinar el lugar y la hora donde puede conseguirla. Las horas de entrada y salida del trabajo son una rutina conocida por la persona que incurre en actos de violencia doméstica, por lo que deben considerarse arreglos para cambios de horarios.
5. Trasladar al empleado o empleada a otra área de trabajo, de ser posible. Este traslado requiere de consentimiento del empleado o empleada.
6. El patrono debe ayudar a la persona sobreviviente en la compilación de información que pueda servir como evidencia para procedimientos legales.
7. Considerar si la víctima/sobreviviente debe viajar al trabajo acompañada con alguna otra persona y cambiar la ruta del viaje al trabajo.
8. Ofrecer la opción de que personal de seguridad acompañe a la víctima/sobreviviente al estacionamiento a su vehículo y para salir o entrar al edificio.
9. El plan de seguridad debe incluir acciones que se deben tomar si surgen complicaciones previsibles, como contactar las agencias pertinentes, albergues, conocer a qué sala del tribunal debe acudir, etc.
10. Conseguir una fotografía de la persona que incurre en violencia doméstica, para que sea identificado por el personal de seguridad y del área de recepción.
11. El supervisor o la supervisora, con el consentimiento de la persona sobreviviente, puede considerar alertar y orientar a las personas a cargo de contestar teléfonos, sobre las

llamadas amenazantes o de acecho para evitar que se dé paso a este tipo de llamadas. Si se trata de documentos enviados por fax, debe retenerse el mismo. En relación con el correo electrónico, debe indicársele a la víctima/sobreviviente que no lo borre, para mantenerlo como evidencia.

12. Si la persona sobreviviente ha ofrecido copia de la orden de protección se debe guardar la misma en un lugar confidencial en el expediente que la Oficina de Recursos Humanos tenga para esos fines. Con el consentimiento de la víctima/sobreviviente, se informará al personal de seguridad que deba estar enterado para poder cumplir con la orden.

En el caso de que el tribunal haya concedido una orden de protección, se incluirá en el plan de seguridad las medidas a seguir, de ocurrir una violación a la misma. Se entregará copia de la orden al personal que estará a cargo de usarla contra la persona agresora, con el consentimiento de la sobreviviente. Estas medidas pueden incluir llamar al cuartel de Policía más cercano, preparar al personal de seguridad para que identifique y maneje a la persona que incurre en actos de violencia doméstica de acuerdo a las circunstancias del caso, no permitir la entrada al lugar de trabajo a la persona que incurre en actos de violencia doméstica y tomar las medidas necesarias si se trata de un lugar en el que esa persona recibe o debe recibir servicios de modo que pueda recibirlos en otro lugar. Cuando se trata de la orden de protección solicitada por el patrono, se seguirá el mismo procedimiento en cuanto a las medidas de seguridad se refiere. En este caso, se notificará a la víctima.

***Ñ. Cuando el acto de violencia doméstica ocurre en el área de trabajo se debe actuar de la siguiente manera:***

1. Informar de inmediato al supervisor o supervisora. Esto ayudará a tomar las medidas de seguridad necesarias para la víctima y demás empleados o empleadas en el área de trabajo.
2. Llamar a la Policía (911) para pedir servicios de apoyo de emergencia.
3. Identificar un lugar que provea seguridad para la víctima.
4. Proveer compañía y apoyo a la víctima.
5. Debe asegurarse que la víctima reciba la atención médica necesaria.
6. Brindar a la Policía la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.

***O. Licencias a las que puede acogerse la víctima/sobreviviente***

El (La) Supervisor (a) o la Oficina de Recursos Humanos deberá orientar a la víctima/sobreviviente sobre las licencias a las que podría acogerse. Cada una de estas licencias requiere ciertos requisitos dispuestos en la Ley de Municipios Autónomos y en el Reglamento de Personal del Municipio por lo que debe ajustarse su concesión a las particularidades de cada empleado o empleada.

Puede acogerse a cualquiera de las siguientes licencias:

1. **Licencia por enfermedad** – Utilizada para recibir tratamiento de salud relacionado con la situación de violencia doméstica.
2. **Licencia médico familiar** – Esta licencia se creó mediante legislación federal y provee para una licencia de hasta 12 semanas en el período de un año cuando el empleado o la



empleada tiene una condición de salud seria que le impide ejercer sus funciones y para el cuidado de familiares que padezcan de una condición de salud seria. Esta licencia es sin paga.

3. **Licencia por vacaciones** – Puede utilizarse para atender cualquier situación personal o familiar.
4. **Licencia para servir como testigo en casos criminales** – Puede utilizarse si se presentan cargos criminales contra la pareja.<sup>8</sup>
5. **Licencia sin sueldo** – En caso que la persona agote todas sus licencias, podrá solicitar a la Autoridad Nominadora una licencia sin sueldo que no podrá ser mayor de 12 meses. Excepciones a esta regla serán evaluadas por la Autoridad Nominadora.
6. **Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico**<sup>9</sup> Esta Ley dispone para el pago de compensación por desempleo. Aunque no se ha reconocido en la ley ni por decisión judicial, se ha sugerido que “las mujeres sobrevivientes de violencia doméstica que se vean obligadas a renunciar a su trabajo para protegerse de un agresor deben tener acceso a la compensación por desempleo, ya que dicha renuncia no es voluntaria. Este acercamiento es cónsono con la política de rechazo a la violencia doméstica y protección a las víctimas, establecida por nuestra Asamblea Legislativa y ayudaría a fortalecer a las mujeres en el proceso de romper con el ciclo de violencia”.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986.

<sup>9</sup> Ley 74 de 21 de junio de 1956, 29 L.P.R.A. sección 701 y siguientes.

<sup>10</sup> Esther Vicente, *La Violencia Doméstica y el Lugar de Trabajo: Un Reto a la Dicotomía Público/Privado*, 36 REVISTA JURÍDICA DE LA UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO 51, pág. 65.

***P. Cuando el empleado o la empleada comete actos de violencia doméstica***

Algunas personas que incurren en conducta constitutiva de violencia doméstica manifiestan este tipo de comportamiento en el lugar de trabajo. Esto puede ocurrir cuando se originan actos desde el centro de trabajo dirigido a otra persona fuera del centro de trabajo, como sería el uso del fax, teléfono o correo electrónico del trabajo para acechar, intimidar o amenazar a su pareja que no trabaja en el mismo centro de trabajo; o cuando tanto la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica como su pareja trabajan en el mismo centro de trabajo o para la misma agencia.

Cuando la pareja no labora en el mismo centro de trabajo y un supervisor o supervisora conoce que el empleado o la empleada está cometiendo los actos desde el lugar de trabajo, se tomará la acción disciplinaria que corresponda por estar cometiendo un delito, además de que está utilizando los recursos del gobierno para cometerlo. Se ofrecerá orientación para referir a programas voluntarios en la comunidad de educación y readiestramientos. Se evaluará la necesidad de revisar funciones y responsabilidades en las labores que realiza, como por ejemplo servicios directos, trabajos con mujeres o víctimas potenciales.

En los casos en que la pareja trabaja para la misma agencia, el supervisor o supervisora debe tomar acciones correctivas inmediatas. Por ejemplo, se puede reubicar del área de trabajo a una de las partes, en este caso a la persona que es la agresora. Se tiene que notificar al personal de supervisión de ambos empleados para tomar medidas de seguridad. Se deben evaluar posibles

medidas disciplinarias contra la persona agresora que comete los incidentes en el área de trabajo. Además de constituir una violación a la Ley Núm. 54, pudiera tratar de hostigamiento sexual en el empleo, en la modalidad de ambiente hostil y aplicaría la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, que prohíbe el hostigamiento sexual en los centros de trabajo. La Ley obliga al patrono a tener un procedimiento de querrelas para estos casos. En el ámbito federal aplica en estos casos el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 que prohíbe el discrimen por razón de sexo y por interpretación del Tribunal Supremo de Estados Unidos el hostigamiento sexual en el empleo constituye discrimen por razón de sexo.

Un empleado o empleada debe ser denunciado cuando utilice su autoridad en el área de trabajo para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica o para afectar negativamente a una persona sobreviviente. De surgir esta situación, el empleado o la empleada podrá ser sancionado mediante la imposición de las medidas disciplinarias que corresponda de conformidad con el Reglamento de Conducta y Procedimiento Disciplinario del Municipio de Aguas Buenas. Es de suma importancia que el personal este orientado sobre el particular.

Al empleado convicto o empleada convicta por delitos menos grave, Art. 2.1 de violencia doméstica, que tiene autorización para portar armas de fuego, le debe ser retirada la misma. (Véase los remedios disponibles que se enumeran mas adelante). El Municipio, a través de la Oficina de Recursos Humanos, evaluará si el empleado o la empleada puede ser reubicado o reubicada, asignado o asignada a otra área de trabajo. Los empleados o empleadas convictas por

delitos contenidos en la Ley Núm. 54, se seguirá el procedimiento conforme a la ley y las normas adoptadas por el Municipio.

**Q. Educación Continua**

El personal de supervisión, así como el personal encargado de los asuntos de violencia doméstica deberá tomar por lo menos un (1) adiestramiento anual sobre el manejo situación de la violencia doméstica. La Oficina de Recursos Humanos deberá coordinar en su Plan Anual de adiestramiento para el personal por lo menos un (1) adiestramiento sobre violencia doméstica y el uso de este Protocolo.

**R. Remedios Legales disponibles**

Se informará a los empleados o las empleadas víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica sobre las opciones y los remedios legales que tiene disponibles, que se mencionan a continuación.

*Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, (Ver Anejo II.)*

1. La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989 según enmendada, "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia" provee remedios civiles y criminales. 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, 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. Debe orientarse al

empleado o empleada para que solicite que el tribunal lo disponga así en la orden de protección. El patrono también podrá solicitar, previa notificación a la víctima, una orden de protección para garantizar la protección física y emocional de su personal. Esta solicitud se presentará cuando la víctima se negare a aceptar el hecho evidente de que es víctima de violencia doméstica y la seguridad del resto del personal está en riesgo.

2. La Ley Núm. 54, incluye entre sus disposiciones remedios de carácter criminal. Se incluyen en ella cinco delitos. Se debe orientar al empleado o empleada sobre su opción de presentar una querrela criminal ante la Policía si se ha configurado uno de los delitos incluidos en Ley y si la persona desea que se procese criminalmente a la pareja.
3. La Ley Núm. 54, no requiere que se presente una querrela criminal para solicitar una orden de protección.
4. Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, y dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleados o empleadas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si uno 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, 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 el empleado o empleada que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54.

5. La Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm.54, y dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego así como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en rigor de forma compulsoria. De igual modo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aún cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden.
6. Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g) (8); 18 U.S.C. § 922(g) (9).
7. El "*Violence Against Women Act of 1994*" (VAWA) es una legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas. La misma prohíbe que una persona contra la que se haya emitido una orden de protección y cualquier persona que haya sido convicta de un delito menor de violencia doméstica posea armas de fuego y municiones. Sin embargo, existen excepciones por "uso oficial" a dichas prohibiciones. El estatuto federal es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que hayan ocurrido antes de que la ley entrara en vigor.

*Ley contra el Acecho. (Ver Anejo III.)*

1. La Ley Núm. 54, no aplica a todo tipo de parejas sino que deja fuera de su aplicación a parejas que no han sostenido relaciones sexuales. Tampoco aplica a la parejas de personas del mismo sexo, esto último por interpretación judicial en el caso Pueblo v. Ruiz Martínez, 2003 TSPR 52. A pesar de esta interpretación, no existe cuestionamiento de que las parejas de personas del mismo sexo y entre personas que sostienen una relación de noviazgo, se manifiestan actos de violencia doméstica tal como se define en este Protocolo. Para las personas a las que no aplique la Ley Núm. 54, se podrían utilizar el delito de acecho y la orden de protección que dispone la Ley Núm. 284, de 24 de agosto de 1999, según enmendada, así como otras disposiciones contempladas en el Código Penal de Puerto Rico.
2. El delito de 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”.
3. La Ley de Acecho, provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.

4. Si los actos de violencia implican violencia física o amenazas pueden presentarse querellas por los delitos de agresión o de amenaza contenidos en el Código Penal.
5. La orientación puede incluir otros aspectos que puede traer la situación de violencia doméstica. Si el empleado o la empleada se separa de su pareja y existen menores puede solicitar pensión alimenticia para estos, así como la custodia. Si está casado o casada puede comenzar un proceso de divorcio, si así lo desea. Se puede referir al empleado o empleada a servicios de orientación legal para asesorarse sobre esos aspectos. (Ver lista de recursos Anejo I.)

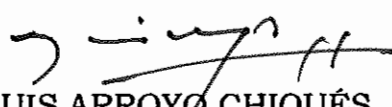
#### **VI. APLICABILIDAD**

Este Protocolo sobre Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, así como la política establecida en el mismo aplicará a todo el personal del Municipio de Aguas Buenas.

#### **VII. VIGENCIA**

Este Protocolo y la Política Pública del Municipio de Aguas Buenas sobre el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo entre en vigor a partir de la fecha de promulgación de Orden Ejecutiva aprobada por el Alcalde a esos efectos.

Firmado y aprobado por el alcalde del Municipio de Aguas Buenas, hoy 23 de septiembre de 2009, en Aguas Buenas, Puerto Rico.

  
LUIS ARROYO CHIQUÉS  
ALCALDE

SELLO OFICIAL