

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL DE CATAÑO
CATAÑO, PUERTO RICO

ORDENANZA NÚM. 11

SERIE: 2008-2009

PARA ESTABLECER EL REGLAMENTO DEL MUNICIPIO DE CATAÑO PARA FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA Y PARA OTROS FINES RELACIONADOS.

POR CUANTO: El Artículo 2.004 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dispone que corresponde a cada municipio ordenar, reglamentar y resolver, cuando sea necesario para atender las necesidades locales y para su mayor prosperidad y desarrollo.

POR CUANTO: El Artículo 3.009 de la Ley Núm. 81, antes citada, faculta al Alcalde a promulgar y publicar las reglas y reglamentos municipales y el Artículo 5.005, por su parte, le confiere a la Legislatura Municipal el deber de aprobar los reglamentos sobre asuntos y materias de su competencia.

POR CUANTO: El Municipio de Cataño 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.

POR CUANTO: Es adecuado y conveniente para el Municipio de Cataño, adoptar el Reglamento del Municipio de Cataño para Funcionarios y Empleados Víctimas de Violencia Doméstica, a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 107 de 27 de agosto de 2005, la cual concede a todo empleado o empleada municipal una licencia a víctimas de violencia doméstica, la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

POR CUANTO: En cumplimiento con la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006 que requiere implantar un protocolo para manejar situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo con el fin de fortalecer los esfuerzos de prevención e intervención en casos de Violencia Doméstica.

POR TANTO: ORDÉNASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE CATAÑO, PUERTO RICO, LO SIGUIENTE:

SECCIÓN 1RA.: Adoptar el Reglamento del Municipio de Cataño Para Funcionarios y Empleados que Hayan Sido Víctimas de Violencia Doméstica, el cual se acompaña y se hace formar parte de esta Ordenanza.

SECCIÓN 2DA.: Se autoriza al Director de Recursos Humanos y a la Directora de Asuntos de la Mujer a divulgar este reglamento por todos los medios que entiendan pertinentes.

SECCIÓN 3RA.: Autorizar que la Oficina de la Procuradora de las Mujeres revise y/o recomiende enmiendas a este reglamento.

SECCIÓN 4TA.: Será responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos y Asuntos de la Mujer mantener y atemperar este reglamento.

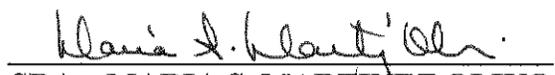
SECCIÓN 5TA.: Por la presente se declara que las disposiciones de esta Ordenanza son independientes y separables, que si cualquier sección, párrafo, oración o cláusula de la misma fuese declarada nula por cualquier tribunal competente, la decisión de dicho tribunal no alterará las otras disposiciones de la misma.

SECCIÓN 6TA.: Copia debidamente certificada de esta Ordenanza se hará llegar a las agencias estatales y dependencias municipales concernientes para su conocimiento y acción correspondiente.

SECCIÓN 7MA.: Esta Ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de ser aprobada por la Legislatura Municipal y firmada por el Alcalde.

APROBADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE CATAÑO, PUERTO RICO, EL DÍA 6 DE octubre DE 2008.


HON. JUAN MARTINEZ CARABALLO
PRESIDENTE


SRA. MARIA S. MARTINEZ OLIVO
SECRETARIA

APROBADA POR EL ALCALDE DE CATAÑO, PUERTO RICO, HOY 14 DE octubre DE 2008.


HON. WILSON SOTO MOLINA
ALCALDE

**GOBIERNO MUNICIPAL DE CATAÑO
LEGISLATURA MUNICIPAL
CATAÑO, PUERTO RICO**

CERTIFICACIÓN

YO: **MARÍA S. MARTÍNEZ OLIVO**, Secretaria de la
Legislatura Municipal de Cataño, Puerto Rico.

CERTIFICO: Que la que antecede es una copia fiel y exacta de la
Ordenanza Núm.11 Serie 2008-2009 aprobada por la
Honorable Legislatura Municipal de Cataño, Puerto
Rico, en Sesión Ordinaria celebrada el día 6 de
octubre de 2008 y por el Alcalde el día 14 de octubre
de 2008.

CERTIFICO: Además, que dicha Ordenanza fue aprobada con los
votos afirmativos de los siguientes Legisladores
Municipales presentes:

EN LA AFIRMATIVA:

HON. JUAN MARTÍNEZ CARABALLO
HON. RAFAEL A. DIEZ DE ANDINO
HON. VÍCTOR RIVERA ABRAMS
HON. MAGDALENA SOTO RUÍZ
HON. ALFONSO APONTE MARRERO
HON. LUIS ARROYO ORTIZ
HON. JUAN CANA RIVERA

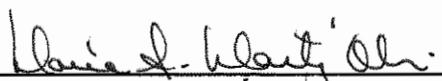
HON. ROBERTO RIVERA SUÁREZ
HON. RAMÓN L. BERNABE CRUZ
HON. LORETTA LÓPEZ-CEPERO
HON. WILLIAM DENIZARD CORTÉS
HON. RAMÓN B. ROIG ROSA
HON. ABELSAÍN COREANO CRUZ
HON. DAVID GARCÍA OTERO

EN LA NEGATIVA:

ABSTENIDOS:

Y PARA QUE ASI CONSTE, expido la presente certificación bajo mi
firma y Sello Oficial de la Legislatura Municipal de Cataño, Puerto Rico hoy 17
de octubre 2008.

(SELLO)


MARIA S. MARTÍNEZ OLIVO
SECRETARIA
LEGISLATURA MUNICIPAL

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO DE CATAÑO**

**REGLAMENTO DEL MUNICIPIO DE CATAÑO PARA
FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS VÍCTIMAS DE
VIOLENCIA DOMÉSTICA**

HON. WILSON SOTO MOLINA

ALCALDE

**REGLAMENTACIÓN DEL MUNICIPIO DE CATAÑO PARA
FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA
DOMÉSTICA**

INTRODUCCIÓN

Nuestra Constitución dispone que la dignidad de los hombres y mujeres de Puerto Rico es inviolable. La violencia doméstica es una de las manifestaciones más terribles de los efectos de la violación de este precepto constitucional y de la inequidad entre las relaciones entre hombres y mujeres.

La violencia doméstica es uno de los problemas más graves y complejos que confronta nuestra sociedad. En el desarrollo de la política sobre este asunto, debemos dar énfasis a atender las dificultades que las situaciones de violencia doméstica que afectan, particularmente a mujeres y menores, para preservar su integridad física y emocional, procurar su seguridad y salvar sus vidas.

Las ideas, actitudes y conductas discriminatorias también permean en las instituciones sociales llamadas a resolver y a prevenir el problema de la violencia doméstica y sus consecuencias. Los esfuerzos de estas instituciones hacia la identificación, comprensión y atención del mismo han sido limitados y en ocasiones inadecuados.

La violencia doméstica es un problema que además de trastocar el entorno familiar afecta directamente el entorno laboral de las mujeres y hombres que trabajan fuera de sus hogares.

En los comienzos del Siglo XXI, hoy en día, lamentablemente, esta situación representa para los supervisores y patronos en general un problema primordial de seguridad en el empleo.

Como política pública, el Municipio de Cataño 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. A través de esta política pública se propicia el desarrollo, establecimiento y fortalecimiento de remedios eficaces para ofrecer protección y ayuda a las víctimas, alternativas para la rehabilitación de los ofensores y estrategias para la prevención de la violencia doméstica.

ARTÍCULO I DENOMINACIÓN

Este documento se conocerá como **“Reglamento del Municipio de Cataño para funcionarios y empleados víctimas de violencia doméstica”**.

ARTÍCULO II BASE LEGAL

Este Reglamento tiene como base legal la Ley Núm. 107 de 27 de agosto de 2005 y la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como: “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”; según enmendada, y la Ley Núm. 16 del 5 de agosto de 1975, conocida como: “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

ARTÍCULO III DEFINICIONES

Los términos que más adelante se describen tendrán el siguiente significado:

1. **Agente del orden público** – significa cualquier miembro u oficial del Cuerpo de la Policía de Puerto Rico o policía municipal debidamente adiestrado y acreditado por el Departamento de la Policía Estatal.
2. **Municipio** – significa Gobierno Municipal de Cataño y todas su jurisdicciones.

3. **Alcalde** – Primer ejecutivo del Municipio de Cataño.
4. **Cohabitar** – significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
5. **Empleado o Empleada** – significa todo empleado regular, transitorio, irregular, de confianza que brinde servicio al Municipio.
6. **Grave daño emocional** – significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, haya evidencia de que la persona manifiesta en forma recurrente una o varias de las características siguientes: 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.
7. **Intimidación** – significa toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tenga 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 otro, es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad.
8. **Municipio** – Municipio de Cataño, entidad pública creada al amparo de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico.
9. **Jefe Dependencia** – aquella persona miembro del gabinete del alcalde o que dirige alguna dependencia administrativa en el Municipio.
10. **Orden de protección** – significa todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en la cual se dictan las medidas de un agresor para que se abstenga

de incurrir o llevar a cabo determinados actos o conducta constitutivos de violencia doméstica.

11. **Persecución** – significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con su presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela, trabajo o vehículo en el cual se encuentre la persona, para infundir temor o miedo en el ánimo de una persona prudente y razonable.
12. **Peticionado** – significa toda persona contra la cual se solicita una orden de protección.
13. **Peticionario** – significa toda persona que solicita de un tribunal que expida una orden de protección.
14. **Recursos Humanos** – la oficina o dependencia del Municipio que tiene a su cargo atender los asuntos relacionados con su personal.
15. **Relación de Pareja** – significa la relación entre cónyuges, ex cónyuges, las personas que habitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual íntima y los que han procreado entre sí un hijo o una hija.
16. **Tribunal** – significa el Tribunal de Primera Instancia del Tribunal General de Justicia y las oficinas de los jueces municipales.
17. **Violencia doméstica** - significa un patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien se haya procreado una hija o un hijo, para causarle daño

físico a su persona, sus bienes o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional.

18. **Violencia psicológica** – significa un patrón de conducta constante ejercitada 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 apreciados por la persona, excepto aquellos que pertenecen privativamente al ofensor.

ARTÍCULO IV APLICABILIDAD

El contenido protege a todos los empleados y funcionarios del Municipio, incluyendo a los que trabajan en programas federales, tengan éstos estatus irregular, transitorio, probatorio o regular, trabajen jornada parcial o completa u ocupen puestos en el Servicio de Carrera o Confianza.

ARTÍCULO V PROPÓSITO

La violencia doméstica no es un asunto exclusivo del hogar, sino que también es un problema laboral. Adicionado a los tantos otros problemas de salud y seguridad en el empleo, la violencia doméstica no debe ni puede ser ignorada y la misma se puede prevenir.

El Municipio persigue con este Reglamento:

1. Garantizar a los empleados y funcionarios del Municipio protección en el lugar de trabajo según lo dispone nuestro sistema constitucional. La Constitución establece que los patronos tienen el deber de garantizar el derecho a “la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo”.

2. La Ley que regula las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo obliga a los patronos a diseñar reglamentos de seguridad y salud ocupacional con la finalidad de proteger a los empleados, empleadas y a sus familias.
3. Orientar y divulgar el contenido de la política pública y de la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica a todos sus empleados y funcionarios para que estos conozcan sus derechos.
4. Promover el desarrollo, establecimiento y fortalecimiento de remedios eficaces para ofrecer protección y ayudar a empleados o funcionarios víctimas de violencia doméstica.
5. Prevenir situaciones de violencia doméstica dentro de las áreas de empleo, preservar un medio ambiente seguro y de paz laboral a las víctimas de violencia doméstica y a todos los empleados y empleadas que laboren en las áreas de trabajo.
6. Establecer el beneficio de una Licencia con sueldo no acumulable por un máximo de cinco (5) días laborables a todo empleado o empleada víctima de violencia doméstica para buscar ayuda de un abogado o consejero de violencia doméstica, obtener una orden de protección u obtener servicios médicos o de otra naturaleza para si o sus familiares. Ley Núm. 107 de 27 de agosto de 2005.

ARTÍCULO VI DETECCIÓN DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL TRABAJO

A. Implicaciones en el área de trabajo de personas víctimas de violencia doméstica

Los problemas de los empleados y funcionarios siempre repercuten en los trabajos de una manera u otra y muchas veces los supervisores no se percatan de unas

características que van en detrimento de la labor que realiza el empleado, las cuales se desglosan a continuación:

- a. Ausentismo y tardanzas.
- b. Pobre concentración en el trabajo.
- c. Merma en la productividad.
- d. Stress emocional y laboral.
- e. Riesgo para la seguridad de las demás personas que laboran alrededor del empleado.
- f. Gastos en salud.
- g. Posible pérdida del empleo, lo que implicaría la disminución del ingreso familiar.

B. Comportamiento de las personas víctimas de violencia doméstica

1. Falta al trabajo con frecuencia.
2. Solicitud repentina de cambio de área de trabajo.
3. Aislamiento de compañeros de trabajo y eventos sociales.
4. La persona luce distraída y con problemas para concentrarse.
5. Frecuentes problemas financieros que puede ser indicativo de poca accesibilidad al dinero.
6. La persona parece ansiosa, molesta o deprimida.
7. Padece de ataques de pánico y utiliza frecuentemente tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
8. Recibe llamadas telefónicas frecuentes que la ponen nerviosa.
9. Moretones o heridas inexplicables.

10. Cambio notable en el uso de maquillaje (para cubrir golpes).
11. Vestimenta y accesorios inadecuados (gafas dentro del edificio o camisas cubridoras aun cuando hace calor).
12. Visitas abruptas de su expareja o su pareja actual que provocan intranquilidad.

ARTÍCULO VII PERSONAL DESIGNADO

El **Municipio** tendrá personas a cargo del cumplimiento de la política pública sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica a tenor con esta Política Pública.

El personal designado a cargo de asuntos de violencia doméstica debe estar adiestrado de modo que entienda el problema de la violencia doméstica y que desarrolle destrezas para interactuar con las víctimas de manera segura, confidencial y libre de prejuicios.

La persona asignada estará a cargo de coordinar la educación y adiestramiento al personal de supervisión y al resto del personal sobre violencia doméstica. Además, servirá de apoyo al personal de supervisión para el manejo de situaciones de violencia doméstica. También ofrecerá asesoría y orientación a los empleados o funcionarios del Municipio que así lo soliciten.

ARTÍCULO VIII PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

1. El empleado o funcionario puede recurrir a cualquier supervisor (a) para solicitar el apoyo y la ayuda que necesita para manejar su situación de violencia doméstica en el lugar de trabajo, para su protección y la de sus compañeros(as).
2. El (La) supervisor(a) acudirá de inmediato a las personas designadas en el Municipio para el manejo de los asuntos relacionados con la violencia doméstica.
3. La información que se obtenga se mantendrá en la más completa confidencialidad.

4. Se consultará con el empleado o empleada víctima/sobreviviente de violencia doméstica al tomar decisiones sobre las medidas de seguridad que se adoptarán.
5. El (la) empleado (a) puede tener la confianza de que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectadas negativamente.
6. El Municipio se asegurará que las personas a cargo del Programa de Ayuda al Empleado (PAE) estén adiestradas para ofrecer servicios adecuados a las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.

ARTÍCULO IX RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL ASEGURADO CON LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

1. El personal asegurado debe adiestrarse sobre cómo atender a personas víctimas de violencia doméstica, cómo identificar sus necesidades y cómo preparar planes de seguridad.
2. El personal atenderá de forma preliminar aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que le informe a cualquier empleado(a) que se esté viendo afectado(a) por ese tipo de situación aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.
3. El personal asignado junto a las personas a cargo de los asuntos de violencia doméstica estará a cargo de orientar al (a la) empleado (a), de realizar un análisis de sus necesidades y de preparar junto a él o ella un Plan de Seguridad.
4. 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.

ARTÍCULO X PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD

1. Las personas asignadas deben promover un ambiente en el que el empleado víctima de violencia doméstica, se sienta cómodo y seguro para discutir su situación de violencia doméstica.
2. El empleado, víctima de violencia doméstica puede experimentar temor, ansiedad, coraje, vergüenza, humillación, tristeza. Por lo cual debe manejarse el asunto con mucha confidencialidad y sensibilidad.

ARTÍCULO XI COMO DETECTAR SEÑALES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

- El personal de supervisión es el que tiene el contacto más directo con la víctima. Este debe observar las señales de violencia doméstica y hablar sobre el problema con el (la) empleado (a).
- No existen características de la personalidad que indiquen que alguna persona incurre en actos de violencia doméstica o es víctima. En lugar de tratar de determinar si un empleado (a) se ajusta a un estereotipo, el personal de supervisión debe determinar si existe un patrón de señales de maltrato.
- Primeramente, considere posibles señales de maltrato para determinar si alguien atraviesa una situación de violencia doméstica.
- Identifique las señales de comportamiento de una persona agresora que aparecen en el Artículo XVI de esta política para determinar si algún empleado (a) tiene problemas de agresividad.

ARTÍCULO XII CONSIDERACIONES PARA LA ENTREVISTA

Es muy importante que cuando se lleve a cabo la entrevista con la persona víctima de violencia doméstica se sienta cómoda para expresar lo que siente. La mayor parte de las

veces no encuentran cómo hablar del problema o situación por la que están o han estado pasando. Por lo que el (la) supervisor (a) debe manejar el tema con seriedad, ecuanimidad y sensibilidad. Deberá mostrar atención a lo que la víctima expresa aunque no esté de acuerdo con lo que expone.

1. **Si la persona ha expresado el problema**

- * Escuchar a la víctima sin juzgar.
- * Preguntarle si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, debe orientarla (o) para que reciba ayuda médica.
- * Auscultar si las agresiones han producido algún impedimento temporero o permanente, por el que se tenga que realizar un acomodo razonable en el trabajo de la (del) empleada (o).
- * Investigar el nivel de peligrosidad (armas, amenazas de muerte, uso de alcohol o drogas, celos extremos, severidad de las agresiones o arrestos previos).
- * Preguntar si la persona afectada tiene una orden de protección vigente. Si no la tiene, investigar si necesita una y orientarla sobre cómo solicitarla.
- * Preguntar si el (la) empleado (a) vive con su pareja. De ser así, orientarla (o) que debe actuar con cautela.

2. **Si la persona no ha expresado el problema**

- * El (la) supervisor (a) debe ser sensible y formular preguntas directas, pero que no le resulten amenazantes al (a la) empleado (a).

- * Hacerle saber y asegurarle que su responsabilidad es velar por la seguridad en el centro de trabajo y que no se van a tomar medidas que vayan en perjuicio de su empleo.

Si la (el) empleada (o) después de haber recibido la orientación se niega a recibir los servicios que se le ofrecieron y dependiendo de la severidad de la violencia que ha manifestado la (el) empleado en el lugar de trabajo, el Municipio procederá a informarle que solicitará una orden de protección según lo dispone la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004. **(Ver Modelo de Formulario I Solicitud de Orden de Protección radicado al Tribunal de Primera Instancia, este documento no se puede alterar)**

ARTÍCULO XIII PLAN DE SEGURIDAD

Los supervisores que intervengan con empleadas (os) que estén pasando una situación de violencia doméstica, deberán preparar un Plan de Seguridad junto con la (el) empleada (o) y el personal a cargo de esta área. Este plan es de vital importancia, ya que será una herramienta de ayuda para la (el) empleada (o) y protección, así como para el resto de los empleados.

El Plan de Seguridad se preparará de acuerdo a las necesidades de la (del) empleada (o) que se le brindará la ayuda. En el caso de que la víctima tenga que abandonar su residencia junto a sus hijos (as), el supervisor realizará las gestiones para coordinar las agencias pertinentes un albergue para ellos.

Es responsabilidad del supervisor la tarea de elaborar el Plan de Seguridad. El plan debe realizarse con la colaboración de las personas que se encuentran a cargo de los asuntos de violencia doméstica en el Municipio.

El Plan de Seguridad debe ser realizado en un periodo no mayor de setenta y dos (72) horas, considerando la peligrosidad de la situación.

El Plan de Seguridad debe abarcar el lugar o espacio físico donde la (el) empleada (o) o la víctima de violencia doméstica realiza sus labores, por lo que se debe tomar las siguientes medidas:

- a. Acomodar el área de trabajo de la víctima que nunca dé la espalda a la puerta.
- b. Reubicar a la víctima a un área más protegida, si las facilidades del Municipio así lo permiten.
- c. De ser necesario autorizar cambios en su horario de entrada y salida.
- d. Podría trasladarse la víctima a otra unión administrativa de ser necesario. La (el) empleada (o) debe consentir el mismo.
- e. El Municipio debe ayudar a la víctima a recopilar información que pueda servir como evidencia para procedimientos legales.
- f. Si es necesario se debe considerar que la (el) empleada (o) llegue acompañada al trabajo y de ser posible y necesario cambiar la ruta diaria.
- g. Ofrecerle la opción de que el personal de seguridad la (lo) acompañe hasta el auto, para entrar y salir del edificio donde trabaja.
- h. Se mostrará una foto de la persona agresora al personal de seguridad y de la recepción en el Municipio, para que pueda identificar al agresor si se acerca al área donde trabaja la víctima.

- i. Con el consentimiento de la víctima el (la) supervisor (a) puede alertar a recepción sobre llamadas amenazantes o de acecho para evitar que se dé paso a las mismas.
- j. Retener como prueba documentos amenazantes o acechantes enviados a través del fax.
- k. Indicar a la víctima que no borre los mensajes enviados a través del correo electrónico, correo de voz o cualquier otro medio, para mantenerlo como evidencia.
- l. Si el Tribunal ha concedido una orden de protección se le dará seguimiento y cumplimiento a las medidas esbozadas en la misma.

ARTÍCULO XIV ÓRDENES DE PROTECCIÓN

La (El) empleada (o) víctima de violencia doméstica informa que tiene una orden de protección y entrega copia a su supervisor (a), éste debe de hacerla llegar a la Oficina de Recursos Humanos, donde se creará un expediente y será guardada de manera confidencial.

Con el consentimiento de la víctima se le informará al personal de seguridad de que existe una orden de protección vigente para que se tomen las medidas correspondientes.

Si el Tribunal ha concedido una orden de protección a la (al) empleada (o) víctima de violencia doméstica la misma debe incluirse en el Plan de Seguridad para que se tomen las medidas estipuladas en dicha orden.

Entre las medidas que se pueden incluir en la orden de protección se encuentran:

- a. Presentar una querrela formal a la Policía estatal o municipal.

- b. Preparar al personal de seguridad para que identifique e intervenga con el (la) agresor(a).
- c. No permitir la entrada del (de la) ofensor (a) al lugar de trabajo.
- d. No ofrecer información de la víctima a nadie.
- e. No pasar llamadas, a menos que sean de personas/familiares señaladas por la víctima.

ARTÍCULO XV POSICIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A. DIVULGACIÓN

La Oficina de Recursos Humanos será responsable de entregar copia de esta Política Pública a todo el personal del Municipio, lo tendrá disponible para consultas y ofrecerá orientación dos veces al año.

También entregará copia de este Reglamento a todos los empleados (as) que se recluten a partir de la implementación del mismo.

La política pública sobre la violencia doméstica en el empleo debe colocarse en lugares visibles a través de todo el Municipio.

B. ADIESTRAMIENTO

Las Oficina de Recursos Humanos coordinará por lo menos un adiestramiento anual para el personal de supervisión, así como para el personal encargado de los asuntos de violencia doméstica en el Municipio sobre la violencia doméstica y el uso de este Reglamento.

Se orientará al personal sobre los recursos de apoyo disponibles fuera y dentro del Municipio para las víctimas de violencia doméstica, las cuales se mencionan a continuación:

1. Programa de Ayuda al Empleado – este programa ha demostrado ser una estrategia exitosa y necesaria para lograr tener empleados física y mentalmente capacitados, requisito indispensable para ofrecer servicios de calidad.
2. INSPIRA - Tiene la responsabilidad de implantar los programas preventivos y de rehabilitación para el uso y abuso de alcohol y drogas y los problemas de salud mental y, por ende cuenta con personal especializado para asesorar y ofrecer ayuda técnica en el desarrollo de Programas de Ayuda al Empleado y en otras estrategias dirigidas a mejorar la calidad de los lugares de trabajo.
3. Departamento de Salud
4. Departamento de Educación
5. Departamento de la Familia
6. Oficina de la Procuradora de las Mujeres
7. Albergues para la reubicación de la víctima de violencia doméstica y sus hijos(as)

La Oficina de Recursos Humanos coordinará el ofrecimiento de charlas y otras actividades para crear conciencia en todo el personal sobre el problema que representa la violencia doméstica en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO XVI AGRESOR QUE TRABAJA EN EL MUNICIPIO

A continuación realizamos un desglose de algunas situaciones que describen el comportamiento de las personas agresoras:

1. Llamar o visitar el lugar de trabajo de la víctima sin autorización de ésta.

2. Vigilar las áreas de entrada y salida, los estacionamientos y cualquier otra área frecuentada por la víctima.
3. Alterarse al negarle o prohibirle acceso a la víctima
4. Preguntar a otros compañeros (as) información relacionada a los horarios de la víctima.
5. Hablar de forma despectiva sobre la víctima con sus supervisores y compañeros (as).
6. Enviar notas por correo, vía fax, amigos y/o familiares y correo electrónico.
7. Burlar la seguridad para acceder el lugar de trabajo por entradas que no sean las principales o autorizadas para público o tratar de entrar al lugar en horas no laborables.

ARTÍCULO XVII RESPONSABILIDAD DEL MUNICIPIO

Podemos señalar por estudios realizados que existen personas que incurren en actos de violencia contra su pareja y que generan su conducta desde el lugar de trabajo. Esta situación se da cuando se utiliza los servicios del fax, teléfono o correo electrónico del trabajo para acechar, intimidar o amenazar a la pareja, trabaje ésta o no en el mismo lugar.

Cuando estas situaciones se dan y el (la) supervisor (a) conoce o sabe que un empleado (a) está cometiendo actos violentos desde su lugar de trabajo, se debe tomar acción disciplinaria que corresponda, ya que el (la) empleado (a) está cometiendo un delito, y además, está utilizando los recursos del municipio para realizar estos actos.

El Municipio tiene la responsabilidad de realizar gestiones que redunden en prevenir, identificar a tiempo y manejar adecuadamente toda esa gama de situaciones para que se cree

un ambiente de trabajo positivo. A continuación se ofrecen alternativas para mejorar o eliminar este tipo de situación en nuestra área de trabajo:

- a. Se ofrecerá orientación para referir a programas de la comunidad para reeducar y readiestrar los (las) empleados (as) agresores (as).
- b. Se evaluará la necesidad de revisar las funciones y las responsabilidades de las labores que realiza, considerando, si ofrece servicio directo o trabaja con mujeres u otras víctimas potenciales.
- c. En caso de que la pareja trabaje para el mismo Municipio, los (as) supervisores (as) de ambos empleados deberán tomar medidas de seguridad requeridas y evaluar posibles medidas disciplinarias, si el (la) empleado (a) agresor (a) comete los actos en el lugar de trabajo.
- d. El empleado (a) que utilice su autoridad en el trabajo para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica o para afectar negativamente a una víctima sobreviviente debe ser denunciado y aplicársele medidas disciplinarias.
- e. Orientar a todo los empleados de las sanciones a imponerse en caso de que se dé esta situación.
- f. Ninguna persona convicta por violación a la Ley Núm. 54, antes citada, podrá tener autorización para portar armas de fuego, la misma le debe ser retirada por orden del Tribunal.
- g. El Municipio evaluará si el (la) empleado (a) agresor debe ser reubicado (a) o asignado (a) a otra área de trabajo.

- h. Los (as) empleados (as) convictos (as) por delitos cometidos bajo la Ley Núm. 54, antes citada, serán sancionados de acuerdo al reglamento de Acciones Disciplinarias del Municipio.

Para ayudar a una víctima/sobreviviente de violencia doméstica a resolver su situación, el Municipio le otorgará los beneficios dispuestos en la Ley Núm. 107 de 27 de agosto de 2005 o cualquier otra Licencia disponible en la Ley de Municipios Autónomos y en la Reglamentación Municipal vigente.

ARTÍCULO XVIII VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

En Cataño, Puerto Rico a ____ de _____ de 2008.

WILSON SOTO MOLINA
Alcalde de Cataño

FORMULARIO I

EN EL TRIBUNAL _____ DE PUERTO RICO
SALA DE _____

Parte Peticionaria

NUM. _____

_____ VS. _____ **SOBRE: Orden de Protección**

Parte Peticionada

PETICION DE ORDEN DE PROTECCION

AL HONORABLE TRIBUNAL:

Comparece la parte peticionaria y respetuosamente expone y solicita que:

1. La parte peticionada reside en _____
(Calle, _____ Núm. _____ Urbanización o barrio, _____
Municipio _____) y tiene _____ años de edad.
2. Contraje matrimonio con la parte peticionada el ____ de ____ de ____;
o Sostengo ____ o he sostenido ____ una relación consensual con la parte
peticionada desde _____ y hasta _____; o He
procreado con la parte peticionada _____ hijos.
3. Soy víctima de maltrato provocado por la parte peticionada, consistente en que
mediante el uso de fuerza, violencia, intimidación o amenaza me ha:
 Causado daño físico.
 Intentado causar daño físico.

- Causado grave daño emocional.
 - Provocado temor de sufrir daño físico.
 - Provocado temor de causar daño a mis bienes.
 - Provocado temor de causar daño a otras personas.
 - Privado de mi libertad de movimiento.
 - Privado de descanso adecuado.
 - Obligado a sostener relación sexual mediante el uso de fuerza, violencia, amenaza, intimidación.
4. El maltrato que he sufrido ocurrió en o durante los días _____ en _____.
5. Al presente está o no está pendiente una acción de divorcio, separación, Custodia, pensión alimenticia o una acción criminal sobre estos hechos en el Tribunal _____, Sala de _____ entre la parte peticionada y la parte suscribiente.
6. Al presente está o no está vigente una orden sobre la custodia de los hijos e hijas que he procreado con la parte peticionada.
7. Solicito que este Tribunal me conceda los siguientes remedios:
- Ordenar a la parte peticionada desalojar la residencia y prohibirle regresar a la misma.
 - Ordenar a la parte peticionada abstenerse de molestarme, intimidarme, amenazarme de cualquiera otra forma, interferir conmigo, con mis hijos e hijas, o con los menores bajo mi custodia.
 - Ordenar a la parte peticionada abstenerse de penetrar en mí:
- Hogar Lugar de empleo Escuela
- Hogar de mis familiares Negocio
- Otro _____
- (Indicar cuál)
- Determinar que se me adjudique la custodia provisional de los siguientes menores de edad:

Nombre del menor Fecha Nacimiento

Durante los últimos seis (6) meses, dichos menores han residido en:

(Calle, Núm., Urbanización, Barrio y Municipio)

Con las personas siguientes:

(Nombre y Parentesco o Relación)

Ordenar a la parte peticionada pagar una pensión alimenticia para nuestros hijos, cuya custodia me ha sido adjudicada, dicha pensión debe ser por la suma de _____ a pagarse _____ y a ser depositada en la Secretaría de este Honorable Tribunal.

Ordenar a la parte peticionada pagar una pensión alimenticia para mí por la cantidad de _____ a ser pagada _____ y a ser depositada en la Secretaría de este Tribunal.

Ordenar medidas provisionales respecto a la posesión de los bienes muebles que comparto con la parte peticionada.

Ordenar a la parte peticionada pagarme una indemnización económica razonable por los daños que ha sufrido como consecuencia del maltrato conyugal. Dichas pérdidas y daños consisten en:

Por todo lo cual, la parte peticionaria solicita respetuosamente que se le concedan los remedios solicitado en el párrafo siete (7) y ocho (8) de esta Petición y cualquier otro remedio que el Tribunal estime pertinente.

Parte Peticionaria

Dirección a la cual notificarme:

Teléfono: _____

**GOBIERNO MUNICIPAL DE CATAÑO
LEGISLATURA MUNICIPAL
CATAÑO, PUERTO RICO**

CERTIFICACIÓN

YO: **MARÍA S. MARTÍNEZ OLIVO**, Secretaria de la
Legislatura Municipal de Cataño, Puerto Rico.

CERTIFICO: Que la que antecede es una copia fiel y exacta de la
Ordenanza Núm.10 Serie 2008-2009 aprobada por la
Honorable Legislatura Municipal de Cataño, Puerto
Rico, en Sesión Ordinaria celebrada el día 6 de
octubre de 2008 y por el Alcalde el día 14 de octubre
de 2008.

CERTIFICO: Además, que dicha Ordenanza fue aprobada con los
votos afirmativos de los siguientes Legisladores
Municipales presentes:

EN LA AFIRMATIVA:

HON. JUAN MARTÍNEZ CARABALLO
HON. RAFAEL A. DIEZ DE ANDINO
HON. VÍCTOR RIVERA ABRAMS
HON. MAGDALENA SOTO RUÍZ
HON. ALFONSO APONTE MARRERO
HON. LUIS ARROYO ORTIZ
HON. JUAN CANA RIVERA

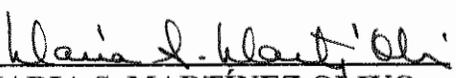
HON. ROBERTO RIVERA SUÁREZ
HON. RAMÓN L. BERNABE CRUZ
HON. LORETTA LÓPEZ-CEPERO
HON. WILLIAM DENIZARD CORTÉS
HON. RAMÓN B. ROIG ROSA
HON. ABELSAÍN COREANO CRUZ
HON. DAVID GARCÍA OTERO

EN LA NEGATIVA:

ABSTENIDOS:

Y PARA QUE ASI CONSTE, expido la presente certificación bajo mi
firma y Sello Oficial de la Legislatura Municipal de Cataño, Puerto Rico hoy 17
de octubre 2008.

(S E L L O)


MARIA S. MARTÍNEZ OLIVO
SECRETARIA
LEGISLATURA MUNICIPAL