



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
GOBIERNO MUNICIPAL  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO

ORDENANZA NÚM. 5

SERIE 2023-2024

ORDENANZA DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE GUAYAMA PARA DEROGAR LA ORDENANZA NÚM. 3, SERIE 2023-2024 Y APROBAR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE GUAYAMA

**POR CUANTO:** El Municipio de Guayama, a través de esta Administración Municipal, tiene como compromiso esencial salvaguardar la vida y la dignidad humana, por lo que reconocemos que la violencia de género atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad humana es inviolable y expresamente prohíbe el discrimen y la violencia. Tomando en consideración lo anteriormente expresado, esta Administración Municipal, ha decidido actualizar la reglamentación correspondiente al Protocolo de Prevención y Manejo de Situaciones de Violencia de Género en el Municipio de Guayama.

**POR CUANTO:** La Rama Ejecutiva ha preparado este Protocolo para prevenir y prohibir toda conducta de violencia de género en el trabajo, de conformidad con nuestro ordenamiento legal y amparados en los artículos 1.008 (o); 1.018 (m); 1.039 (j) y 2.052 (16) del Código Municipal de Puerto Rico, Ley 107-2020, según enmendado.

**POR CUANTO:** Habiendo analizado y evaluado el Protocolo para la Prevención y Manejo de Situaciones de Violencia de Género en el Lugar de Trabajo en el Municipio de Guayama, sometido por el Alcalde, Hon. O'braín Vázquez Molina, esta Legislatura Municipal entiende que el Protocolo cumple con los mandatos de la nueva legislación municipal expuesta en la Ley número 107 del 14 de agosto de 2020, conocida como el Código Municipal de Puerto Rico.

**POR TANTO:** ORDÉNESE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE GUAYAMA, PUERTO RICO, HOY 27 DE SEPTIEMBRE DE 2023, LO SIGUIENTE:

**SECCIÓN 1ra:** Derogar la Ordenanza Núm. 3, Serie 2023-2024 y aprobar el Protocolo para la Prevención y Manejo de Situaciones de Violencia de Género en el Municipio de Guayama.


**SECCIÓN 2da:** Esta Ordenanza empezará a regir una vez sea aprobada por esta Legislatura y firmada por el Alcalde.

**SECCIÓN 3ra:** Copia certificada de esta Ordenanza será enviada a las agencias pertinentes de conformidad con el Código Municipal, para su conocimiento y acción correspondiente y su Protocolo deberá ser ampliamente divulgado al personal que labora en el Municipio de Guayama.

DADA EN GUAYAMA, PUERTO RICO, HOY 27 DE SEPTIEMBRE DE 2023. APROBADA POR EL HONORABLE O'BRAIN VÁZQUEZ MOLINA, ALCALDE, HOY 02 DE OCTUBRE DE 2023.

  
CARLOS M. ENCHAUTEGUI RIVERA  
Presidente Legislatura Municipal

  
NILMARIE GUEVARA NEGRÓN  
Secretaria Legislatura Municipal

  
O'BRAIN VÁZQUEZ MOLINA  
Alcalde

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
GOBIERNO MUNICIPAL  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO



***PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE  
SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y CUALQUIER  
OTRO TIPO DE VIOLENCIA EN EL  
MUNICIPIO DE GUAYAMA***

## CONTENIDO

ARTÍCULO I - INTRODUCCIÓN Y POLÍTICA PÚBLICA	1
ARTÍCULO II - PROPÓSITO	1
ARTÍCULO III - BASE LEGAL	1
ARTÍCULO IV - APLICABILIDAD	3
ARTÍCULO V - DEFINICIONES	3
ARTÍCULO VI - RESPONSABILIDAD DEL MUNICIPIO DE GUAYAMA COMO PATRONO	5
a. Supervisores	5
b. Orientación y Apoyo a Empleado o Empleada Víctima o Sobreviviente de Violencia de Género	5
ARTÍCULO VII - SEÑALES DE VIOLENCIA DE GÉNERO	6
a. Señales de una Situación de una Víctima de Violencia de Género	6
b. Señales de una Persona Agresora	7
ARTÍCULO VIII - COORDINACIÓN GENERAL	7
La Oficina de Recursos Humanos tendrá las siguientes funciones:	7
ARTÍCULO IX - PLAN DE SEGURIDAD MUNICIPAL EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	7
a. Desarrollo del Plan de Seguridad	7
b. Plan de Seguridad Individual	8
c. Incidente de Violencia de Género en el de Trabajo	9
ARTÍCULO X - MANEJO DE CASOS	10
1. Entrevista con el empleado víctima/sobreviviente	10
2. Referidos para servicios de apoyo en situaciones de violencia de género	11
3. Orden de Protección Patronal	11
ARTÍCULO XI - CONFIDENCIALIDAD	11
ARTÍCULO XII - REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES	12
ARTÍCULO XIII - PUBLICACIÓN	13
ARTÍCULO XIV - CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD	14
ARTÍCULO XV - DEROGACIÓN	14
ARTÍCULO XVI - VIGENCIA	14





**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
GOBIERNO MUNICIPAL  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE SITUACIONES DE  
VIOLENCIA DE GÉNERO Y CUALQUIER OTRO TIPO DE VIOLENCIA EN EL  
MUNICIPIO DE GUAYAMA**

**ARTÍCULO I – INTRODUCCIÓN Y POLÍTICA PÚBLICA**

El Municipio de Guayama es un patrono comprendido con la política del Gobierno de Puerto Rico que afirma la no tolerancia a la violencia de género, 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 Guayama expresa el más enérgico repudio a los actos de violencia de género 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 de Género 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 de género en el lugar de empleo.

Por tal motivo, no se permitirán actos que puedan constituir violencia de género, 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 salida del mismo.

La Administración Municipal afirma su deber de promover, proveer y mantener un área de trabajo seguro y saludable para todo nuestro capital humano. De esta manera, mantenemos un alto sentido de compromiso con el personal que enfrenta las consecuencias de actos de violencia de género, 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 de género.

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 de género o cualquier otro tipo de violencia, a que reporten el mismo a la brevedad posible.

El Municipio de Guayama solicita a todos sus funcionarios y empleados a unirse en este esfuerzo para lograr un lugar de empleo, libre de violencia de género. Todas las dudas, comentarios, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política deberán dirigirse verbalmente o por escrito al Director(a) de Recursos Humanos, los cuales serán atendidos con estricta confidencialidad.

**ARTÍCULO II – PROPÓSITO**

Este Protocolo tiene el propósito de prevenir y prohibir toda conducta de violencia de género en el Municipio de Guayama de conformidad con nuestro ordenamiento legal. Además establece el procedimiento interno para atender las querellas de violencia de género e implantar un programa de educación y asesoría sobre la política pública del Municipio de Guayama sobre la violencia de género.

**ARTÍCULO III – BASE LEGAL**

La Ley 107-2020, conocida como el Código Municipal de Puerto Rico provee en sus artículos 1.008 (0); 1.018 (m); 1.039 (j) y 2.052 (16), la capacidad a los municipios para



realizar este protocolo para la prevención y manejo de situaciones de violencia de género en nuestro ayuntamiento

Son de aplicación, además, al contenido de este Protocolo, las siguientes disposiciones legales:

1. El Artículo 1, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el cual reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.
2. 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 con relación a la violencia de género, donde se reconoce que se trata de uno de los problemas más complejos y graves que confronta nuestra sociedad y se repudia enérgicamente.
3. 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, ante. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el Tribunal el formulario para presentar la solicitud.
4. Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, ante, 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 un/a de sus empleados o empleadas es o ha sido víctima de violencia de género o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, y los actos de conducta constitutivos de violencia de género 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/la empleado(a) que es o ha sido víctima de violencia de género o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, ante.
5. La Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, ante, 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. Asimismo, al emitirse dicha orden por un tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aun cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo período de tiempo en que se extienda la Orden.
6. 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.
7. El Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA), dispone que todo patrono 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.
8. La Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, 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.

## **ARTÍCULO IV - APLICABILIDAD**

Este Protocolo será de aplicación a todo empleado, funcionario, policía municipal y aspirante a ocupar un puesto en el Gobierno Municipal de Guayama.

## **ARTÍCULO V - DEFINICIONES**

Para propósitos de este Protocolo los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

- a) **Alcalde o Autoridad Nominadora** - Primer Ejecutivo del gobierno municipal de Guayama.
- b) **Empleado o funcionario** - Toda persona que trabaja para el Municipio de Guayama y que recibe una remuneración económica. Para propósitos de este Protocolo, el término empleado incluye personas preseleccionadas por el Municipio de Guayama para empleo.
- c) **Visitante** - Persona no empleada que acude al Municipio de Guayama en cualquier gestión.
- d) **Supervisor** - Gerentes de Servicios, Administradores Auxiliares, Directores de Divisiones, todo funcionario o empleado del Municipio de Guayama que ejercen algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre otras condiciones de trabajo, tales como: horario, lugar de trabajo, tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera de otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.
- e) **Policía Municipal** - Significará todo aquel personal, miembro de la Policía Municipal, que haya sido debidamente certificado por el Superintendente de la Policía de Puerto Rico.
- f) **Contratista** - Significará persona contratada por el Municipio, bajo contrato, y que realiza trabajos específicos de conformidad con la contratación; no es un empleado, ni funcionario, de acuerdo a la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como nuevo Código Municipal.
- g) **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.
- h) **Cohabitar** - Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
- i) **Confidencialidad**: Garantía de que la información personal, será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento de la persona.



- j) **Persona que incurre en actos de violencia de género** - Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
- k) **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.
- l) **Municipio** - Se refiere a toda el área territorial del Municipio de Guayama y aquellas dependencias o propiedades fuera de este, que estén bajo la supervisión de la Autoridad Nominadora. (programa de headstart que se ofrece en otros pueblos).
- m) **Patrono** - Se refiere al Gobierno Municipal de Guayama.
- n) **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 u en 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.
- ñ) **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.
- o) **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.
- p) **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 de género o cualquier otro tipo de violencia para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo los mismos.
- q) **Víctima/sobreviviente** - Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
- r) **Violencia de género** - 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. Un patrón de conducta constante ejercitada en deshonor, descrédito o menosprecio al valor personal, limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes, chantaje, vigilancia constante, aislamiento, privación de acceso o 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.
- s) **Violencia psicológica** significa un patrón de conducta constante ejercida en deshonor, 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. La violencia psicológica también ocurrirá cuando se utilice cualquier tipo de comunicación electrónica o digital, incluyendo sistemas de rastreo satelital, que tenga efecto de acosar, perseguir, intimidar, o afligir a una persona con quien se sostiene o se haya sostenido una relación de pareja, o la persona con quien cohabita o haya cohabitado. Para que se constituya la violencia psicológica mediante



violencia digital o cibernética, no será necesario la prueba de un patrón de conducta.

- t) **Violencia económica**- significa aquella conducta ejercida con el fin de menoscabar la capacidad financiera presente o futura, la estabilidad económica o la seguridad habitacional y de vivienda a través de amenazas, coerción, fraude, restricción o privación de acceso o uso de cuentas, activos, información financiera, tarjetas de identificación o crédito, dinero o asistencias gubernamentales; ocultación de información relacionada con el pago de renta o hipotecas, o de desalojos forzosos; ejercicio de influencia indebida en las decisiones o comportamientos o las decisiones financieras y económicas de una persona, o interferencia en la relación o desempeño laboral de una persona o en su negocio propio. Incluye también el usar indebidamente los recursos económicos de la persona, incluido el dinero, los activos y el crédito para beneficio propio, y el impedir el acceso a cursos formales de estudios, perjudicar el desempeño académico de la víctima.
- u) **Maltrato**- toda persona que empleare fuerza física o violencia psicológica o económica, intimidación o persecución en la persona de su cónyuge, ex cónyuge, o en la persona con quien cohabita o haya cohabitado, o la persona con quien sostuviere o haya sostenido una relación consensual, o en la persona con quien haya procreado un hijo o una hija, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación, para causarle daño físico a su persona, al animal de compañía o mascota de la víctima, de los hijos o del victimario, a los bienes apreciados por esta, excepto aquellos que pertenecen privativamente al ofensor, o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional, incurrirá en delito grave . No será necesaria la prueba de un patrón de conducta para que se constituya el delito de maltrato. El tribunal podrá imponer penas que conlleven desde la restitución hasta la reclusión del ofensor.

Cualquier disposición de este Protocolo que haga referencia a personas masculinas, se entenderá que comprende femeninas y viceversa o personas del mismo sexo.

## **ARTÍCULO VI - RESPONSABILIDAD DEL MUNICIPIO DE GUAYAMA COMO PATRONO**

### **a. Supervisores**

Todo personal de supervisión tendrá la responsabilidad de recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia de género o cualquier otro tipo de violencia, que enfrentan las personas que supervisa. Los supervisores y las supervisoras tendrán la responsabilidad de atender aquellos asuntos relacionados con violencia de género que atraviere o sufra cualquier empleado o empleada que se esté viendo afectada o afectado por ese tipo de situación aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión. Se informará que el supervisor o supervisora estará a cargo de orientar al empleado o empleada, realizar un análisis de sus necesidades y diseñar un plan de seguridad, junto al empleado o empleada para el cual deberá contar con el apoyo y asesoramiento de las persona a cargo de asuntos de violencia de género o cualquier otro tipo de violencia. El supervisor o la supervisora que incumpla con lo dispuesto en este Protocolo será disciplinado o disciplinada conforme con la Ley y el Reglamento del Municipio de Guayama, sobre medidas correctivas y acciones disciplinarias.

### **b. Orientación y Apoyo a Empleado o Empleada Víctima o Sobreviviente de Violencia de Género**

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



Como primer paso, el empleado o empleada puede recurrir a cualquier supervisor o supervisora para iniciar y recibir el apoyo y ayuda que necesitan para manejar la situación de violencia de género o cualquier otro tipo de violencia. De esta forma, se minimizará el impacto que pueda tener en el trabajo y se tomarán 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 acudirá de inmediato a la persona designada para el manejo de los asuntos relacionados con la violencia de género.

La información que se obtenga producto de esta orientación o apoyo será bajo 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 de género.

Es necesario que el Municipio de Guayama conozca si ocurre una situación de violencia de género para poder tomar medidas en apoyo a la persona afectada y obtener más seguridad para sí y para sus compañeros y compañeras de trabajo. 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.

Como parte del Programa de Ayuda al Empleado se ofrecerán servicios a víctimas-sobrevivientes de violencia de género.

## **ARTÍCULO VII - SEÑALES DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

El personal de supervisión del Municipio de Guayama es el que tiene el contacto más directo con la víctima/sobreviviente. Este personal deberá observar las señales de violencia de género y hablar sobre el problema con el/la empleado o empleada. No existen características de la personalidad que indiquen que alguna persona incurre en actos de violencia de género 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.

### ***a. Señales de una Situación de una Víctima de Violencia de Género***

Las siguientes son señales, sin limitarse a ellas, que pueden ayudar a determinar si un empleado o empleada puede estar atravesando por una situación de violencia de género.

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 ataque de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
14. Visitas abruptas de su ex pareja o pareja actual que provocan intranquilidad.



### ***b. Señales de una Persona Agresora***

Las siguientes son algunas señales, sin limitarse a ellas, del comportamiento de una persona agresora (si una persona que se acerca al área de trabajo exhibe comportamiento 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 al 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 y/o compañeros o compañeras de trabajo.
6. La persona pregunta a otros empleados y otras empleadas información relacionada a los horarios de la víctima.

## **ARTÍCULO VIII. COORDINACIÓN GENERAL**

La Oficina de Recursos Humanos con la coordinación de la Oficina de Ayuda al Ciudadano, implantará la política pública del Municipio de Guayama sobre prevención de violencia de género en el empleo y coordinará las querellas de una forma rápida, eficiente y uniforme.

**La Oficina de Recursos Humanos tendrá las siguientes funciones:**

- a) Diseñar e implantar un programa efectivo de educación continua y asesoría para todos los empleados del Municipio de Guayama. Dicho programa incluirá una orientación general a todo empleado de nuevo ingreso sobre la política pública en torno a la violencia de género en el empleo y las disposiciones relevantes de este Protocolo. Además, se ofrecerán orientaciones continuas, al personal del Municipio de Guayama para mantenerlo al día en todo lo relacionado con la violencia de género en el empleo.
- b) En la primera orientación se les entregarán a los empleados copia de este Protocolo y cualquier otra literatura relacionada con la violencia de género en el empleo.
- c) La Oficina de Recursos Humanos mantendrá en el expediente del empleado copia del acuse de recibo de este Protocolo y evidencia o registro de asistencia a las orientaciones que se ofrezcan sobre violencia de género.
- d) Velar por el estricto cumplimiento de los procedimientos establecidos en este Protocolo para la tramitación, investigación y adjudicación de las querellas sobre violencia de género incoadas al amparo de este reglamento.
- e) Dar seguimiento a las querellas radicadas.

## **ARTÍCULO IX. PLAN DE SEGURIDAD MUNICIPAL EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

### ***a. Desarrollo del Plan de Seguridad***

Cuando un supervisor o una supervisora, recibe información de que alguna persona que supervisa es víctima/sobreviviente de violencia doméstica, debe prepararse un plan de seguridad. El 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 empoderamiento y sirve de ayuda para que la persona se sienta menos víctima y más sobreviviente.



El plan de seguridad se preparará de acuerdo a las necesidades de la víctima/sobreviviente. Para cada área de necesidad se identificará una acción a tomar por empleado o la empleada y por el Municipio de Guayama. 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 contenidas en el Reglamento de Personal en la Ley 107-2020, según enmendada, nuevo Código Municipal.

La supervisora o el supervisor será la persona encargada de elaborar un plan de seguridad. Esta tarea se hará en conjunto con la persona a cargo de asuntos de violencia de género y persona afectada por la situación. La Oficina de Recursos Humanos debe 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. A manera de ejemplo, se podrá informar al personal de seguridad 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 la 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 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.

#### ***b. Plan de Seguridad Individual***

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 dé 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/la empleado o 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 adelantar 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 de género por lo que deben considerarse arreglos para cambios de horarios.
5. Trasladar al empleado o empleada a otra unidad administrativa de ser posible. Este traslado requiere de consentimiento del/a 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 como albergues, conocer a qué sala del tribunal debe acudir, etc.
10. Conseguir una fotografía de la persona que incurre en violencia de género o cualquier otro tipo de violencia, 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 llamadas 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. Con relación al 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 lugar confidencial en el expediente de la Oficina de Recursos Humanos que tenga para esos fines. Con el consentimiento de la víctima/sobreviviente, se informará al personal de seguridad que debe estar enterado para poder cumplir con la orden.
13. 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 le 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 de género de acuerdo a las circunstancias del caso, no permitir la entrada al lugar de trabajo a la persona que incurre en actos de violencia de género o cualquier otro tipo de violencia 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.

### ***c. Incidente de Violencia de Género en el de Trabajo***

En caso de que ocurra un incidente de violencia de género en el área del trabajo se deberá:

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 Estatal o Municipal para pedir servicios de apoyo.
3. Identificar un lugar que provea seguridad para la víctima.
4. Proveer compañía y apoyo a la víctima.



5. Asegurarse que la víctima reciba la atención médica necesaria.
6. Brindar a la Policía la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.

## ARTÍCULO X MANEJO DE CASOS

### *1. Entrevista con el empleado víctima/sobreviviente*

a. El coordinador que tenga conocimiento de que un empleado pueda estar atravesando por una situación de violencia de género o cualquier otro tipo de violencia, debe hablar con la persona sobre el asunto. Es menester asegurarle a dicho empleado la más completa confidencialidad y dejarle saber que es responsabilidad de su supervisor buscar las maneras de apoyarle, de identificar las acciones que se pueden tomar para su seguridad, y las alternativas administrativas existentes para que pueda manejar la situación, disminuyendo el impacto adverso en su trabajo. Es muy importante que el Coordinador mantenga evidencia escrita de todas las gestiones que realice dirigidas a ayudar a la víctima/sobreviviente (documentar los casos).

b. El Coordinador debe promover un ambiente en el que la víctima/sobreviviente se sienta cómoda y segura para discutir la situación de violencia de género o cualquier otro tipo de violencia. El ambiente donde se lleva a cabo la conversación debe ser privado, sin la presencia de terceras personas, a menos que sea la persona encargada del manejo de los casos de violencia de género o cualquier otro tipo de violencia en la agencia. La víctima/sobreviviente puede experimentar temor, ansiedad, coraje, vergüenza, humillación y tristeza, entre otros. Es posible que estos sentimientos no le permitan sentir la confianza suficiente para hablar abiertamente sobre la situación, por lo que el coordinador debe manejar el asunto con mucha sensibilidad. Además, debe tener conocimiento sobre estrategias para que la persona sobreviviente se sienta cómoda para expresarse.

c. Si la persona ha expresado ser víctima/sobreviviente de violencia de género o cualquier otro tipo de violencia, se debe hacer lo siguiente:

- Respetar su necesidad de confidencialidad.
- Escuchar a la persona sin juzgar. Debe validarse su experiencia haciéndole saber que nadie merece ser agredida/do, que todas las personas tenemos derecho de vivir en paz, que no es su culpa y que existen personas que pueden ayudar, incluyendo el supervisor.
- Preguntarle si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, debe orientarle para que la reciba. Investigar con la persona de enlace para atender estos casos, lo relativo a los balances disponibles de licencia por enfermedad o alguna otra que pueda utilizar para recibir ayuda médica.
- Explorar si las agresiones han producido algún impedimento temporero o permanente, debido al cual se deba realizar algún acomodo en el trabajo del empleado.
- Explorar el nivel de riesgo de la situación, auscultando sobre la existencia de 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 su persona, a sus descendientes, o a otros familiares; si la persona que le agrede es usuario de alcohol o drogas; si le manifiesta celos; si ha aumentado la frecuencia y la severidad de las agresiones; si amenaza con suicidarse si la persona es abandonada; si es desafiante a las autoridades de ley y orden, como la Policía o los



tribunales; si tiene arrestos previos por violencia de género u otro tipo de agresiones.

- Conocer si la víctima/sobreviviente de violencia de género o cualquier otro tipo de violencia vive con su pareja, debido a que esto representa una situación de alto riesgo que debe considerarse en su plan de seguridad.
- Si la persona no ha expresado que está atravesando por una situación de violencia de género, el coordinador debe ser sensible y formular preguntas directas, pero que no resulten amenazantes. Puede abordar el tema comentando que ha percibido ciertas situaciones en el empleo de la persona o en el desempeño de su trabajo que son fuera de lo común, por lo que deduce que puede estar pasando por alguna situación personal delicada. Debe asegurarle a la persona 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.

## ***2. Referidos para servicios de apoyo en situaciones de violencia de género***

Se puede utilizar el Directorio de Recursos de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres donde puede encontrar información sobre albergues transitorios, ayuda legal, apoyo sicosocial, programas de reeducación y otros. También puede dirigirse a la persona enlace del Programa de Ayuda al Empleado (PAE).

## ***3. Orden de Protección Patronal***

Dependiendo de la severidad de la violencia y si se identifica riesgo para la seguridad de todo el personal, el patrono procederá a informarle a la víctima/sobreviviente que solicitará una orden de protección patronal según se dispone en la Ley número 538 de 30 de septiembre de 2004, la cual enmienda la “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia de Género”. La determinación de solicitar una Orden de Protección Patronal queda a la entera discreción del Departamento, teniendo derecho la víctima/sobreviviente únicamente a que se le notifique la determinación del patrono de solicitar dicho remedio.

## **ARTÍCULO XI - CONFIDENCIALIDAD**

Todo personal, ya sea de la Unidad Administrativa de Recursos Humanos o los supervisores en general, deben tomar en cuenta los criterios éticos para realizar intervenciones con víctimas/sobrevivientes de violencia de género o cualquier otro tipo de violencia. Se debe hacer énfasis en la confidencialidad y el respeto a su intimidad, dándole estricto cumplimiento a estos aspectos en cuanto a toda aquella información que les ofrece.

La confidencialidad se refiere a que toda información expresada por o relacionada con la víctima/sobreviviente, no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de la persona afectada, excepto cuando: exista alguna situación que pone en peligro la vida de ésta, de algún menor de edad o de cualquier otra persona; cuando medie una orden judicial al efecto, o: por razones de extrema peligrosidad. Además, la víctima/sobreviviente tendrá acceso a los expedientes de esta intervención, así como a todo documento que le concierna incluido en dichos expedientes. El Departamento de Justicia tendrá los recursos disponibles para colaborar con estas intervenciones, al igual que para atender los referidos de los casos.

El respeto a la intimidad constituye otro criterio ético importante. Se refiere a que no se forzará a la víctima/sobreviviente a expresar asuntos de la vida personal que no sean relevantes a la intervención en proceso y al problema de violencia de género o todo aquel asunto que no quiera divulgar en el momento de los hechos. Se debe tener una razón de peso profesional para entrar en estas áreas privadas.



## ARTÍCULO XII REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES

Se informará a los empleados víctimas/sobrevivientes de violencia de género sobre las opciones y los remedios legales que tienen disponibles.

1. **Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como la “Ley para la prevención e Intervención con la Violencia De Genero.**
  - a. Esta Ley Número 54 provee remedios civiles y criminales. Las órdenes de protección son un recurso legal que puede obtener la víctima/sobreviviente en el Tribunal Municipal o en la Sala de Investigaciones del Centro Judicial del lugar donde resida. La Ley contiene el procedimiento para solicitarlas y en los tribunales se cuenta con los formularios correspondientes para la solicitud de este recurso. Entre los remedios que pueden otorgarse, se encuentra la prohibición a la persona que incurre en actos de violencia de género de acercarse al área de trabajo de la persona perjudicada. Debe orientarse al empleado para que solicite que el tribunal lo disponga así en la orden de protección. El Departamento de Justicia solicitará, previa notificación a la víctima/sobreviviente, una orden de protección para garantizar la protección física y emocional de su personal. Esta solicitud se presentará cuando el empleado afectado se negare a aceptar el hecho evidente de que es víctima/sobreviviente de violencia de género en el lugar de trabajo, y de que la seguridad del resto del personal está en riesgo.
  - b. Se orientará al empleado afectado sobre su opción de presentar una querella ante la Policía si se ha configurado uno de los delitos incluidos en la Ley Núm. 54, para procesar criminalmente al agresor.
  - c. Ante la nueva modalidad de violencia económica en las órdenes de protección se podrá solicitar la continuidad de los pagos de los cánones de arrendamiento o hipoteca de la residencia principal durante la vigencia de la orden. Además, deberá compartir aquella información financiera de aquellas cuentas o finanzas en los que la parte peticionaria o sus dependientes pueden tener interés, incluyendo el mantenerle informada con precisión sobre comunicaciones, gestiones y reclamaciones relacionadas a cuentas por cobrar, hipotecas, rentas, o sobre acciones administrativas o judiciales en ejecución de cualquier tipo de deuda; notificaciones sobre asistencias gubernamentales, o cualquier otra información relacionada. Por último, se podrá ordenar el abstenerse de utilizar indebidamente los recursos económicos de la peticionaria, incluyendo su dinero, bienes e información crediticia en perjuicio de la peticionaria y cualquier otra orden necesaria para dar cumplimiento a los propósitos y política pública de la Ley.

La Ley Núm. 54, no requiere que se presente una querella para solicitar una orden de protección.

2. **Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, la cual enmienda la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia De Genero”.**
  - a. La referida ley, establece que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleados, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo, si uno de sus empleados es o ha sido víctima/sobreviviente de violencia de género o de conducta constitutiva de delito, según tipificado en la Ley número 54, y los actos de conducta constitutivos de violencia de género han ocurrido en el lugar



de trabajo. Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar su intención de solicitar la orden de protección al empleado que es o ha sido víctima/sobreviviente de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en dicha ley.

3. Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, la cual enmienda la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia De Género”.
  - a. El mencionado estatuto dispone que, cuando el tribunal así lo entienda meritorio, ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego que le pertenezca 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. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un tribunal, el dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aun cuando forme parte del desempeño profesional de la persona imputada. La restricción se aplicará, como mínimo, por el mismo período de tiempo en que se extienda la Orden.
4. Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. ss 922 (g)(8) y 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. El estatuto federal es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que hayan ocurrido antes de que la ley entrara en vigor.

5. 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, ante. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el Tribunal el formulario para presentar la solicitud.

## ARTÍCULO XIII - PUBLICACIÓN

La Oficina de Recursos Humanos del Municipio de Guayama estará a cargo de la publicación de la existencia de este Protocolo. Notificará copia del mismo a cada empleado o empleada y recogerá la firma de estos como acuse de recibo. Además, la Oficina de Recursos Humanos mantendrá una copia de este Protocolo y ofrecerá a los(as) empleados(as) y funcionarios(as) la orientación que sobre el mismo estos(as) requieran.

La Oficina de Recursos Humanos también deberá publicar la declaración de la política pública sobre las situaciones de violencia de género en el lugar de trabajo a través de todas las dependencias municipales. Copia de esta política pública se colocará en lugares visibles de cada centro de trabajo y se distribuirá entre todo el personal.



Será obligación de la Oficina de Recursos Humanos entregar copia de este Protocolo y de la política pública sobre prevención y manejo de situaciones sobre violencia de género en el lugar de trabajo al nuevo personal que se reclute.

## ARTÍCULO XIV – CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte de este Protocolo fuese declarada inconstitucional o nulo por un tribunal con jurisdicción, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta reglamentación, sino que su efecto se limitará a la palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nulo y no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación y validez en cualquier otro caso.

## ARTÍCULO XV - DEROGACIÓN

Este Protocolo deroga toda Orden Ejecutiva, Ordenanza, Norma, Memorando, Regla, Protocolo o Reglamento que esté en conflicto con sus disposiciones.


## ARTÍCULO XVI - VIGENCIA

Este Protocolo comenzará a regir en la fecha en que sea aprobado por la Legislatura Municipal y firmado por el Alcalde del Municipio de Guayama.

DADA EN GUAYAMA, PUERTO RICO, HOY DÍA 27 DE SEPTIEMBRE DE 2023. APROBADA POR EL HONORABLE O'BRAIN VÁZQUEZ MOLINA, ALCALDE, HOY DÍA 02 DE OCTUBRE DE 2023.

  
CARLOS M. ENCHAUTEGUI RIVERA  
Presidente Legislatura Municipal

  
NILMARIE GUEVARA NEGRÓN  
Secretaria Legislatura Municipal

  
O'BRAIN VÁZQUEZ MOLINA  
Alcalde



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
GOBIERNO MUNICIPAL  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO

CERTIFICAMOS, que lo que antecede es el Proyecto de ORDENANZA NÚMERO 5, SERIE 2023-2024, adoptado por la honorable Legislatura Municipal de Guayama, Puerto Rico, en la CUARTA REUNIÓN DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DEL 2023 celebrada el día 27 DE SEPTIEMBRE DE 2023.

**ORDENANZA DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE GUAYAMA PARA DEROGAR LA ORDENANZA NÚM. 3, SERIE 2023-2024 Y APROBAR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE GUAYAMA**

CERTIFICAMOS, ADEMÁS, que dicha ORDENANZA NÚMERO 5 fue aprobada con los votos afirmativos de los siguientes legisladores presentes en dicha reunión:

Carlos M. Enchautegui Rivera  
Fernando Vives Gual  
Jannice S. Pérez Figueroa  
Sergio Gómez Velázquez  
Carlos A. Acosta Meléndez  
José D. González Ramos  
Francisca M. Pomales Suárez  
Enid M. González Rivera

Félix C. Lara Alvarado  
José E. Martínez Rivera  
Reynaldo C. Correa Morales  
Víctor C. Rodríguez Cintrón  
Neftalí Ortiz Ortiz  
Christian A. Santiago Montalvo  
Juan A. Cotto Bristol

AUSENTES

Ruth M. García Meléndez

ABSTENIDOS

NADIE

EXCUSADOS

NADIE

EN CONTRA

NADIE

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, y para ser sometida al honorable Alcalde de Guayama, Puerto Rico, para su aprobación y promulgación hoy día 27 DE SEPTIEMBRE DE 2023 bajo nuestras firmas y sello oficial de este municipio.

  
CARLOS M. ENCHAUTEGUI RIVERA  
PRESIDENTE

  
NILMARIE GUEVARA NEGRÓN  
SECRETARIA



Yo, O'brain Vázquez Molina, Alcalde del Municipio Autónomo de Guayama, Puerto Rico, por las facultades que me confieren las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, imparto mi aprobación a la presente ORDENANZA NÚMERO 5, hoy 07 DE OCTUBRE DE 2023.

  
O'BRAIN VÁZQUEZ MOLINA  
ALCALDE