



## ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 2016 - 015

### PARA LA CREACIÓN DE UN CONSEJO ASESOR DE CAZA PARA EL ASESORAMIENTO EN ASUNTOS RELACIONADOS CON LA CAZA EN EL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

**POR CUANTO:** Mediante la Ley Núm. 23 del 20 de junio de 1972, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales", se crea el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales (DRNA) para implementar la política pública ambiental del Estado Libre Asociado Puerto Rico, otorgándole la facultad al Secretario de vigilar, proteger, conservar y administrar el aprovechamiento de los recursos naturales y ambientales de Puerto Rico.

**POR CUANTO:** El Artículo 4 de la Ley Núm. 416 del 22 de septiembre de 2004, según enmendada, conocida como "Ley de Política Pública Ambiental", establece que es deber y responsabilidad del Estado Libre Asociado "cumplir con las responsabilidades de cada generación como custodio del medio ambiente para beneficio de las generaciones subsiguientes; asegurar para todos los puertorriqueños paisajes seguros, saludables, productivos, estéticos y culturalmente placenteros; lograr el más amplio disfrute de los usos beneficiosos del medio ambiente sin degradación, riesgo a la salud o seguridad, u otras consecuencias indeseables; preservar los importantes aspectos históricos, culturales y naturales de nuestro patrimonio y mantener, donde sea posible, un medioambiente que ofrezca diversidad y variedad a la selección individual; lograr un balance entre la población y el uso de los recursos que permita altos niveles de vida y una amplia participación de las amenidades de la vida; y mejorar la calidad de los recursos renovables y velar por el uso juicioso de aquellos recursos que sufran agotamiento".

**POR CUANTO:** La Ley Núm. 241 de 15 de septiembre de 1999, según enmendada, conocida como "Nueva Ley de Vida Silvestre de Puerto Rico", tiene como propósito proteger, conservar y fomentar las especies de vida silvestre tanto nativas como migratorias; declarar propiedad de Puerto Rico todas las especies de vida silvestre en su jurisdicción; definir las facultades, poderes y deberes del Secretario del DRNA; reglamentar la caza, el uso de armas de caza y la inscripción de las armas de caza; expedir, renovar y revocar licencias de caza, permisos para operar coto de caza y permisos de caza o colección con propósitos científicos, educacionales, de recuperación o control poblacional; entre otros.

**POR CUANTO:** La caza deportiva es una actividad altamente regulada a nivel estatal y federal, que levanta un gran interés público de todos los sectores de la población, por lo que es de suma importancia para el(la) Secretario(a) manejarla con toda eficiencia, tomando en consideración y armonizando entre el interés de las personas que quieren practicar el deporte, la salud poblacional de las especies cazadas y el interés de la ciudadanía en general.

**POR CUANTO:** La caza es una actividad de naturaleza compleja en la que hay que tomar en consideración muchos aspectos técnicos del interés de los practicantes y el DRNA tiene la necesidad de conocerlos de primera mano.

- POR CUANTO:** Los practicantes de la caza están dispuestos a trabajar en común acuerdo y cooperación con el DRNA para asegurar la salud de las poblaciones de vida silvestre y que éstas no se vean afectadas por la práctica de la caza deportiva o no deportiva, logrando su perpetuidad y aumentando los parámetros de seguridad para la ciudadanía en general.
- POR CUANTO:** La Ley Núm. 241, *supra*, impone las facultades, deberes y responsabilidades del Secretario(a) y en su Artículo 10(d) establece que éste: "podrá realizar todos aquellos otros actos convenientes y necesarios para el logro más eficaz de los propósitos de esta Ley".
- POR TANTO:** Yo, Carmen R. Guerrero Pérez, Secretaria del DRNA, en virtud de la facultad conferida por la Ley Núm. 23, *supra*, ordeno lo siguiente:
- PRIMERO:** La creación de un **Consejo Asesor de Caza**, el cual estará compuesto por: el Presidente(a) o un representante de cada organización de cazadores debidamente incorporada en el Departamento de Estado, que esté activa y con una certificación de "Good Standing"; el (la) Secretario(a) del DRNA o su representante; el (la) Comisionado(a) del Cuerpo de Vigilantes del DRNA; el (la) Director(a) del Negociado de Manejo de Áreas Naturales Protegidas y Servicios Forestales; el (la) Director(a) del Negociado de Investigación y Conservación de Hábitats y Biodiversidad; un(a) Director(a) de la Oficina de Asuntos Legales del DRNA y el (la) Director(a) de la Oficina de Permisos y Licencias Forestales, Vida Silvestre y Pesquerías.
- SEGUNDO:** Una vez constituido el Consejo, en o antes de tres (3) meses, el mismo creará un Reglamento interno el cual comenzará a funcionar tan pronto sea aprobado mediante la firma de la Secretaria.
- TERCERO:** Los representantes de las organizaciones de cazadores que forman parte del Consejo como miembros con voz y voto, en común acuerdo, nombrarán anualmente al cazador que formará parte de la **Junta Asesora de Caza** creada en virtud del Artículo 4 de la Ley Núm. 241, *supra*.
- CUARTO:** Este Consejo se reunirá al menos cada tres (3) meses y podrá hacer recomendaciones en asuntos relacionados a la caza tales como: planes de manejo de áreas designadas para la caza manejadas por el DRNA, establecimiento de áreas de caza, regulaciones y reglamentaciones de caza, fiscalización de las actividades de caza, entre otros, brindando informes y recomendaciones continuos a la Secretaria.

Esta Orden Administrativa tendrá vigencia inmediata a partir de la fecha de su firma.

**EN TESTIMONIO DE LO CUAL**, firmo la presente y hago estampar en ella el sello del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, en San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de junio de 2016.



*C.R.G.P.*

Carmen R. Guerrero Pérez  
Secretaria



## ORDEN ADMINISTRATIVA NÚMERO 2016 - 16

### SOBRE LA POLÍTICA PÚBLICA PARA LA PREVENCIÓN Y PROSCRIPCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES

**POR CUANTO:** La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Artículo II, Sección 1 establece de manera categórica que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante la ley y que no podrá establecerse discriminación alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, orientación sexual, ni ideas políticas o religiosas.

**POR CUANTO:** La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como "Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo", creada para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, establece en su Artículo 1, que es política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discriminación por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra los principios constitucionales enunciados, y que milita en contra de los mejores intereses del Estado. Esta Ley prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo en cualquiera de sus formas, impone responsabilidades y fija penalidades por las violaciones a sus disposiciones. Por tal razón, no será tolerado en ninguna de sus manifestaciones.

**POR CUANTO:** Desde la creación de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, nuestro pueblo ha tenido gran interés en salvaguardar los derechos de su fuerza laboral. La Carta de Derechos de nuestra Constitución comienza a desglosar los derechos básicos estableciendo que "[l]a dignidad del ser humano es inviolable". Esta oración ha sido el norte por el cual nuestra Asamblea Legislativa, a lo largo de los años, ha redactado leyes protectoras para los ciudadanos y ciudadanas de nuestra nación. Además, dicha aseveración ha sido la fuente principal mediante la cual nuestro Tribunal Supremo se ha expresado sobre las diferentes manifestaciones de injusticias laborales. Cónsono con estos ideales, el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico ha redactado varias leyes que protegen a la fuerza laboral puertorriqueña en múltiples aspectos.

**POR CUANTO:** El Departamento de Recursos Naturales y Ambientales (DRNA) tiene el deber de atemperar las normas y jurisprudencia actuales a las necesidades de los empleados de la Agencia, en particular la Orden Administrativa Número 2006-21 y la Comunicación Número 2006-83, tomando en consideración los estatutos vigentes y las recomendaciones que establece la Guía del "Equal Employment Opportunity Commission" (EEOC) de 1 de julio de 2013.

**POR CUANTO:** Esta política pública del DRNA cumplirá con todas las normas legales y jurisprudenciales que protegen a sus empleados(as) y visitantes contra el hostigamiento sexual en el empleo. En aras de mejorar la calidad en el área de trabajo del DRNA, se declara que el hostigamiento sexual en todas sus manifestaciones, está terminantemente prohibido entre empleados(as), supervisores(as), contratistas y visitantes. Mediante el *Protocolo para la Prevención y*



*Proscripción el Hostigamiento Sexual en el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales* adoptado en virtud de esta Orden Administrativa, se declaran las vías para prevenir el hostigamiento sexual, se indica el procedimiento a seguir para presentar las querellas, el procedimiento investigativo para determinar los hechos, y se imponen las sanciones necesarias para cualquiera que incumpla con lo aquí establecido de acuerdo con los reglamentos, órdenes, convenios, protocolos, cartas circulares o política vigentes del DRNA.

**POR TANTO:** Yo, Carmen R. Guerrero Pérez, Secretaria del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, en virtud de la autoridad que me ha sido conferida por la Constitución, leyes y reglamentos, y en descargo de mis funciones, por la presente, **ORDENO** lo siguiente:

**PRIMERO:** Los(as) Secretarios(as) Auxiliares, los(as) Directores(as) de Áreas u Oficinas, Supervisores(as), así como los(as) Contratistas, tendrán la responsabilidad de brindar el buen ejemplo al personal y velar por el estricto cumplimiento de esta Orden Administrativa. Con el propósito de que se lleve a cabo la política pública que establece el *Protocolo para la Prevención y Proscripción el Hostigamiento Sexual en el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales*, el cual se aneja y se hace formar parte de esta Orden Administrativa, se nombrará un Coordinador para la atención de los asuntos sobre hostigamiento sexual en el empleo. El antedicho Coordinador, verificará periódicamente la efectividad de la implantación de la Ley y esta Orden Administrativa.

**SEGUNDO:** No se permitirá conducta alguna por parte de ningún(a) empleado(a), supervisor(a), funcionario(a), contratista o visitante, que pueda interpretarse como algún tipo de acercamiento sexual indeseado, que se manifieste en forma de insinuaciones de tipo sexual directa o indirecta y que puedan llegar desde los actos más sutiles y disimulados de tipo verbal o contacto físico, hasta la agresión sexual simple o agravada. Toda persona que alegadamente haya incurrido en la conducta proscrita será objeto de investigación, y de resultar corroborados los actos de hostigamiento, será sancionada de acuerdo a la severidad de su ofensa y conforme el Artículo XX del referido Protocolo.

**TERCERO:** El DRNA bajo las disposiciones de Ley Núm. 17, *supra*, dirigirá sus esfuerzos en mantener nuestro centro de trabajo libre de hostigamiento sexual y discrimen por sexo, orientación sexual o identidad de género, donde los visitantes, empleados(as), contratistas y supervisores(as) se sientan respetados(as) y sin amenazas de índole sexual. Para lograr este objetivo se tomará acción dirigida a:

- a. Divulgar esta política pública de manera específica a todos los empleados(as), orientarlos sobre la prohibición de hostigamiento sexual en su lugar de trabajo y asegurarles un ambiente de respeto y dignidad;
- b. Dar publicidad en el DRNA para que los aspirantes a empleo conozcan la protección que ofrece la Ley contra este tipo de conducta ofensiva;
- c. Instruir a los supervisores(as), ya sea mediante charlas o documentación escrita, sobre su responsabilidad de

mantener un área de trabajo donde no haya espacio para el  
hostigamiento sexual;

- d. Instruir a los supervisores(as) sobre su deber de informar  
inmediatamente al Coordinador de Hostigamiento Sexual en  
la Oficina de Recursos Humanos de toda querrela que se  
inicie por cualquier persona que alegue ser víctima de  
hostigamiento sexual.

Esta Orden tendrá vigencia inmediata a partir de la fecha de su firma.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, firmo la presente y hago estampar en ella el sello del  
Departamento de Recursos Naturales y Ambientales de Puerto Rico, en la ciudad de San  
Juan, Puerto Rico, hoy 28 de junio de 2016.



---

Carmen R. Guerrero Pérez  
Secretaria





## ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 2016 – 017

### PARA ADOPTAR LAS REGLAS OPERACIONALES DEL EMBALSE CERRILLOS EN EL MUNICIPIO DE PONCE

- POR CUANTO:** El Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, en adelante el Departamento, al amparo de la Ley Núm. 23-1972, según enmendada, es responsable de implementar en lo que respecta a la fase operacional, la política pública ambiental contenida en la Sección 19 del Artículo VI de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, así como en la Ley sobre Política Ambiental de Puerto Rico, Ley 416-2004, según enmendada.
- POR CUANTO:** En virtud del Artículo 6 (d) de la Ley 23, *supra*, el Departamento es responsable del estudio y control de las inundaciones que producen los ríos en Puerto Rico.
- POR CUANTO:** En conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 23 *supra*, el Departamento, en acuerdo con la Oficina de Jacksonville del Cuerpo de Ingenieros del Departamento del Ejército de Estados Unidos, facultado por la Sección 201 del "Flood Control Act" del 1970, construyó la represa y el embalse Cerrillos en el Municipio de Ponce con el fin de brindar protección contra las inundaciones a la población de este pueblo. Esta represa se construyó para crear un embalse multiusos que incluye el control de inundación, abasto de agua potable, recreación, refugio de vida silvestre, pesca y pista de remos y canotaje para competencias.
- POR CUANTO:** El Departamento es responsable de la administración y operación de la represa y del Embalse Cerrillos, el Bosque Estatal de Cerrillos y el Refugio de Vida Silvestre de Cerrillos. Además, colabora en el mantenimiento de la Pista Internacional de Competencias de Remo y Canotaje.
- POR CUANTO:** El Departamento, desde el 1997, recibe fondos autorizados por la Ley de Restauración de la Pesca Recreativa del Gobierno Federal a través del Servicio de Pesca y Vida Silvestre Federal. Mediante este Programa de Pesca Recreativa, el Departamento lleva a cabo la siembra de peces en los embalses de la isla para que los pescadores puedan recrearse en éstos y mantiene facilidades de pesca recreativa.
- POR CUANTO:** Los terrenos alrededor del embalse de la represa Cerrillos en el barrio Maragües de Ponce (200 cuerdas) fueron declarados Bosque Estatal mediante la Orden Ejecutiva del Gobernador OE-1996-58. La designación de bosque de estos terrenos, parte de la política establecida por la Ley Núm. 133- 1975, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Bosques de Puerto Rico, que dispone en su Artículo 2 que las tierras pertenecientes al Estado en las que los productos, servicios y utilidades señalados constituyen su valor real y potencial más alto, serán declaradas y designadas como Bosques del Estado.
- POR CUANTO:** En conformidad con la Nueva Ley de Vida Silvestre, Ley Núm. 241-1999, según enmendada, el Embalse Cerrillos y los terrenos del bosque fueron designados Refugio de Vida Silvestre Embalse Cerrillos con el propósito de estudiar y promover la aclimatación y propagación de las especies de vida silvestre, ya sean éstas nativas, migratorias o que puedan introducirse en Puerto Rico para su



propagación. Esta designación amplía la protección a la cuenca hidrográfica para evitar la sedimentación del embalse.

- POR CUANTO:** La Pista Internacional de Competencias de Remo y Canotaje se construyó para el 1993 y es utilizada para eventos locales e internacionales, siendo catalogada como la segunda mejor pista de canotaje en las Américas por la Confederación Panamericana de Canoas (COPAC).
- POR CUANTO:** La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA) al presente extrae agua del embalse a un ritmo superior de lo que es el rendimiento seguro del mismo, establecido en unos 14 millones de galones diarios (mgd).
- POR CUANTO:** En ocasiones, el patrón de lluvia en la cuenca del Embalse Cerrillos está por debajo de los registros normales en particular durante los primeros seis meses del año.
- POR CUANTO:** El efecto combinado de un ritmo de extracción de agua superior al rendimiento seguro del embalse y la escasez de lluvia durante ciertos meses del año tiende a reducir significativamente los niveles de agua en el embalse.
- POR CUANTO:** El nivel actual de agua del embalse por debajo de 548' (167.03m) sobre el nivel promedio del mar (npm) impide el uso de la rampa para botes y por consiguiente la pesca.
- POR CUANTO:** La pesca deportiva tiene, entre otros propósitos, controlar la población de peces en el Embalse Cerrillos.
- POR CUANTO:** Una sobrepoblación de peces en un lago puede generar problemas de calidad de agua.
- POR CUANTO:** Mantener un nivel en el embalse entre 528' npm (160.93 m) y 510' npm (155.4 m) por un período mayor de tres meses puede tener un efecto significativo en la estabilidad de la fauna acuática del lago y en la calidad del agua del mismo.
- POR CUANTO:** Mantener un nivel en el embalse entre 548' npm (167.03m) y 510' npm (155.4m) por un periodo mayor de un año puede tener efectos biológicos adversos a la fauna acuática en éste.
- POR CUANTO:** En aquellas circunstancias en que el embalse llegue a un nivel de 528' npm, se afecta aún más la fauna acuática porque compromete su reproducción al quedar expuestos los nidos y aumenta la densidad poblacional de peces, lo que a su vez genera competencia entre éstos por el alimento.
- POR CUANTO:** Un nivel de 510' npm (155.4m) representa una reducción del 50% del área superficial del embalse.
- POR CUANTO:** Se hace necesario establecer las reglas básicas de operación del embalse Cerrillos con el objetivo de garantizar a todos los usuarios de éste el acceso al mismo y cumplir con los propósitos para los que se construyó el embalse.
- POR TANTO:** Yo, Carmen R. Guerrero Pérez, Secretaria del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, en virtud de la autoridad que me ha sido conferida por las disposiciones de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Ley Núm. 23, *supra*, por la presente **ordeno** lo siguiente:
- PRIMERO:** La operación del Embalse Cerrillos la realizará, exclusivamente, el personal del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales autorizado para ello destacado para dichos propósitos.

**SEGUNDO:** Se establecerá y se mantendrá un flujo constante aguas abajo de la represa igual o mayor a 3.2 millones de galones diarios (mgd) ó 5 p<sup>3</sup>/seg (pies cúbicos por segundo), para propósitos ambientales.

**TERCERO:** En condiciones normales meteorológicas no se abrirán compuertas, para propósitos de control de inundaciones, mientras el lago esté en un nivel inferior a **573' npm (174.65m)**.

**CUARTO:** Se establece un **Primer Nivel de Alerta** cuando, por condiciones meteorológicas o hidrológicas, el nivel en el embalse llegue a **548' npm**. Cuando se llega a ese nivel se establecerá un plan de acción para reducir la razón de extracción de agua del embalse Cerrillos para el abasto de las comunidades en Ponce y áreas aledañas a dieciséis millones de galones diarios (**16 mgd**). En estas circunstancias, el Departamento notificará a la AAA que deberá reducir la cantidad de agua que puede extraer para que la corporación pública tome las medidas necesarias para suplir el sistema de abasto de Ponce con agua de otras fuentes.

**QUINTO:** Se establece un **Segundo Nivel de Alerta** cuando el embalse llegue al nivel de 528' npm. A este nivel la AAA reducirá la extracción a no más de catorce millones de galones diarios (**14 mgd**). La operación para la extracción de agua del embalse, mientras el nivel fluctúe entre 528' npm y 510' npm no podrá exceder de **noventa (90) días** consecutivos. Cumplido este término la extracción de agua no podrá exceder el rendimiento seguro (**14 mgd**) o el caudal mínimo para prevenir que en ningún momento el nivel del lago baje de **510' npm**.

**SEXTO:** El **Nivel Límite** para extraer agua del embalse Cerrillos se establece en **510' npm**. No se permitirá extraer agua bajo ese nivel, salvo que surja una situación imprevisible y de magnitud tal que así lo requiera, lo justifique y el(la) Secretario(a) lo autorice, en cuyo caso, la AAA se hace responsable de cubrir el costo de reparación de los daños que puedan surgir como consecuencia de extraer agua del embalse por debajo del nivel de **510' npm**. No obstante, en circunstancia donde esté comprometida la integridad biológica, química o física del embalse y/o su represa, el(la) Secretario(a) ordenará el cese inmediato e indefinido de la extracción de agua del embalse.

**SÉPTIMO:** **Notificaciones y Vigencia**

- a) Copia de la presente Orden Administrativa se enviará por correo interno a todos los Directores de la Secretarías Auxiliares y Administraciones Auxiliares.
- b) Esta Orden Administrativa se publicará en el Portal del DRNA en la Internet [www.drna.pr.gov](http://www.drna.pr.gov).
- c) Esta Orden Administrativa tendrá vigencia inmediata.

**EN TESTIMONIO DE LO CUAL**, firmo la presente y hago estampar en ella el SELLO del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, en la ciudad de San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de junio de 2016.



Carmen R. Guerrero Pérez  
Secretaria



**ORDEN ADMINISTRATIVA 2016 - 018**

**PARA DECLARAR COMO ÁREA CRÍTICA LOS  
ACUÍFEROS DEL SUR DE LOS MUNICIPIOS DE PONCE,  
JUANA DÍAZ, SANTA ISABEL, SALINAS, GUAYAMA Y ARROYO**

- POR CUANTO:** El Art. VI, Sección 19, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece que: *"será política pública del Estado Libre Asociado la más eficaz conservación de sus recursos naturales, así como el mayor desarrollo y aprovechamiento de los mismos para el beneficio general de la comunidad"*.
- POR CUANTO:** Ley Núm. 23 de 20 de junio de 1972, según enmendada, conocida como la *Ley Orgánica del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales*; la Ley Núm. 136 del 3 de junio de 1976, según enmendada, conocida como la *Ley para la Conservación, el Desarrollo y Uso de los Recursos de Agua de Puerto Rico*; el Reglamento Núm. 6213, *Reglamento para el Aprovechamiento, Uso, Conservación y Administración de las Aguas de Puerto Rico*; y con Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme*; asignan al Departamento de Recursos Naturales y Ambientales (en adelante DRNA) el deber ministerial de velar por el buen uso, manejo, conservación y protección de los recursos de agua de Puerto Rico mediante procedimientos administrativos uniformes.
- POR CUANTO:** La Ley de Aguas Núm. 136, *supra*, en su Artículo 5 (d) faculta al Secretario(a) del DRNA a *"establecer áreas o distritos de aguas en estado crítico y adoptar con referencia a ellas las normas especiales y el sistema de prioridades que se precise para garantizar su mejor conservación, uso y aprovechamiento"*.
- POR CUANTO:** El Reglamento Núm. 6213, en su Artículo 11 establece el proceso para la declaración y el manejo de áreas críticas del recurso agua.
- POR CUANTO:** El agua es un recurso natural de vital importancia para la vida, crecimiento y desarrollo de los pueblos. A pesar del valioso recurso agua ser considerado como renovable, el manejo inapropiado del mismo puede reducir la cantidad disponible y utilizable de este recurso. Además, la contaminación irreversible de los cuerpos de agua puede convertir al recurso agua en uno agotable.
- POR CUANTO:** Se define un área crítica como una zona en la que existe sobreexplotación del recurso agua o cuando la calidad de un cuerpo de agua se está deteriorando al punto que se requiera de un manejo especial para reducir o eliminar la sobreexplotación o para reducir o eliminar los problemas de calidad, protegiendo así la integridad del recurso.
- POR CUANTO:** El objetivo de la Ley de Aguas de establecer un área crítica es viabilizar la adopción de normas especiales y establecer un sistema de prioridades con el objetivo de garantizar la mejor conservación, uso y aprovechamiento del recurso agua, implantar medidas a corto, mediano y largo plazo que sean necesarias para sacar a estos acuíferos de la condición crítica que se encuentran y evitar que los daños sean irreparables y permanentes.

**POR CUANTO:** Los Acuíferos del Sur, ubicados entre los municipios de Ponce y Arroyo, son la fuente de agua potable para cerca de 130,000 personas, para múltiples actividades comerciales e industriales así como para el riego de los suelos agrícolas del sur de la Isla.

**POR CUANTO:** Los acuíferos del sur ya presentan contaminación con sólidos disueltos (resultado de la intrusión salina) y nitratos. De prolongarse estos problemas, llegará el momento en que los Acuíferos del Sur presentarán daños irreparables y permanentes, no serán aptos para uso alguno, lo que hace imperativo realizar proyectos de restauración de los mismos al presente. Las concentraciones de sólidos disueltos totales en las aguas del acuífero han aumentado a niveles sobre y cerca del límite secundario establecido por la Agencia de Protección Ambiental federal (EPA, por sus siglas en inglés) para agua potable de 500 mg/L y muy superior al nivel de sales deseables en el agua para viabilizar el cultivo de la tierra con buenas cosechas y suplir el agua indispensable para el bienestar y desarrollo de animales de crianza comercial. La penetración de la cuña de agua salada resulta de la sobreexplotación de los acuíferos afectando la calidad de los suelos y el agua acumulada en estos. Además, se han detectado concentraciones de nitratos superiores al límite permitido para consumo humano de agua potable por la EPA que es de 10 mg/L encontrándose concentraciones de hasta 20 mg/L. Ambas circunstancias, altos niveles de sólidos disueltos totales y de nitratos han provocado el cierre de pozos en los municipios de Salinas y de Santa Isabel.

**POR CUANTO:** Los niveles de los Acuíferos del Sur, medidos en algunos pozos, han descendido recientemente a los niveles más bajos históricos registrados.

**POR CUANTO:** El propósito principal de la Declaración de Área Crítica es utilizar el mecanismo que establece la Ley de Aguas para atender la situación de sobreexplotación y de contaminación por intrusión salina, así como de contaminación por actividades socioeconómicas y de niveles de agua por debajo del nivel del mar de los Acuíferos del Sur.

**POR CUANTO:** Pasados Secretarios del DRNA establecieron medidas administrativas para reducir los impactos a los acuíferos del Sur. En el año 2000, el entonces Secretario Daniel Pagán Rosa emitió una comunicación sobre la situación crítica en los acuíferos de Juana Díaz y Santa Isabel, donde determinaba que la agencia no autorizaría nuevas extracciones en estos acuíferos y restringiría las extracciones existentes. En el año 2005, el entonces Secretario Javier Velez Arocho emitió una comunicación estableciendo dos áreas de interés, una primaria y otra secundaria, y determinando continuar con la política pública adoptada en el año 2000 de no permitir el hincado de pozos adicionales ni aumentar la cantidad de agua autorizada a extraer. Aunque ambos Secretarios emitieron comunicaciones sobre el estado crítico de los acuíferos del Sur, el DRNA nunca oficializó y formalizó el procedimiento de Declaración de Área Crítica, tal como lo requiere la Ley de Aguas y su Reglamento.

**POR CUANTO:** El DRNA, a tenor de la Ley de Aguas, *supra*, propuso y discutió durante los años 2013, 2014 y 2015 con cientos de ciudadanos, funcionarios públicos, grupos profesionales, agricultores, alcaldes

y otros funcionarios electos, grupos de interés y de asociaciones profesionales y cívicas, en sobre cuarenta y cinco (45) reuniones, presentaciones y en dos (2) vistas públicas, su intención de declarar los Acuíferos del Sur en estado crítico mediante el procedimiento de Declaración de Área Crítica que establece la Ley de Aguas y su Reglamento.

**POR CUANTO:** El 23 de octubre de 2014, el DRNA, a tenor de la Ley de Aguas *supra*, le presentó al Comité de Recursos de Agua creado por dicha Ley el diagnóstico y las condiciones que llevaban al DRNA a recomendar la Declaración de Área Crítica de los Acuíferos del Sur contenidos en el documento titulado Informe Técnico para la Declaración de Área Crítica - Acuíferos del Sur. A su vez, propuso y discutió los contenidos sustantivos y procesales de las medidas administrativas y técnicas que se presentaron en las vistas públicas sobre la Declaración de Área Crítica de los Acuíferos del Sur.

**POR CUANTO:** Las vistas públicas sobre la Declaración de Área Crítica de los Acuíferos del Sur fueron celebradas los días miércoles 10 y viernes 12 de diciembre de 2014 en los municipios de Juana Díaz y Guayama, respectivamente, con la asistencia de 72 personas entre ambas vistas públicas y la participación de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, el Departamento de Agricultura, la División de Riego de la Autoridad de Energía Eléctrica, funcionarios en representación de los municipios de Ponce y Arroyo, así como de asociaciones profesionales, organizaciones no gubernamentales, agricultores, residentes y empresas privadas establecidas en la zona. Además, se recibieron ponencias escritas de la Compañía de Turismo, el gobierno municipal de Salinas y del Recinto de Ponce de la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, además de otras de residentes y agricultores de la zona en su carácter personal.

**POR CUANTO:** El Panel Examinador designado para las vistas públicas recibió recomendaciones, opiniones y preocupaciones en los testimonios orales de los deponentes en las vistas, además de las ponencias escritas recibidas en días subsiguientes a las vistas. Prácticamente, casi todos los comentarios recibidos presentaron argumentos favorables a la acción propuesta de declarar en estado crítico los Acuíferos del Sur como medida para evitar que se degraden aún más los mismos y que se implanten medidas para restaurarlos. El Informe del Panel Examinador recomendó el que se declaren como área crítica los Acuíferos del Sur, se incorporen las recomendaciones recibidas al Informe Técnico que así lo ameriten y se tomen las medidas previsoras y de restauración discutidas en las vistas públicas.

**POR CUANTO:** El Honorable Alejandro García Padilla, Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, firmó el 7 de julio de 2015 el Boletín Administrativo Núm. OE-2015-026, para ordenar a la agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico a establecer el Plan de Manejo y Restauración de los Acuíferos del Sur de los Municipios de Ponce, Juana Díaz, Santa Isabel, Salinas, Guayama y Arroyo. Dicho Plan fue desarrollado con el insumo del Grupo de Trabajo creado por dicho Boletín y completado en enero de 2016. Como parte de este trabajo se coordinaron diálogos deliberativos para definir las recomendaciones y las medidas a corto, mediano y largo plazo, necesarios para sacar a estos acuíferos de la condición

crítica que se encuentran y evitar que los daños sean irreparables y permanentes.

**POR CUANTO:** El Boletín Administrativo Núm. OE-2015-026 autoriza y ordena al Departamento de Recursos Naturales y Ambientales a establecer aquellos procedimientos necesarios para la efectiva implantación de la Orden Ejecutiva citada.

**POR TANTO:** Yo, **Carmen R. Guerrero Pérez**, Secretaria del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales (DRNA), en virtud de la Ley Núm. 23, *supra*, del Plan de Reorganización Núm. 1 de 9 de diciembre de 1993 y de la Ley Núm. 136, *supra*, **ORDENO:**

**PRIMERO:** Se declara y establece como **Área Crítica** los Acuíferos del Sur que se encuentren en los siguientes municipios: Ponce, Juana Díaz, Santa Isabel, Salinas, Guayama y Arroyo, según se ilustra en el mapa que acompaña esta Orden Administrativa y se hace formar parte de la misma.

**SEGUNDO:** Esta Declaración de **Área Crítica** de los Acuíferos del Sur se divide en dos áreas de acción: **Área Primaria**, que limita entre el río Descalabrado en Santa Isabel y el río Seco en Guayama, además del área de Ponce que limita con el río Inabón al Este y el río Bucaná al Oeste, y las carreteras PR-2 y PR-52 al Norte; y **Área Secundaria**, la cual se subdivide en dos segmentos, el segmento Este limita con el río Nigua en Arroyo y el río Seco en Guayama, el segmento Oeste limita con el río Descalabrado en Santa Isabel y los ríos Matilde y Pastillo en Ponce.

**TERCERO:** Para el **Área Primaria**, la División de Permisos y Franquicias de Agua de la Secretaría Auxiliar de Permisos, Endosos y Servicios Especializados **no considerará** solicitudes de construcción de pozos nuevos, extracciones nuevas, aumento en extracciones y autorizaciones de franquicias nuevas. Las franquicias a ser renovadas en el **Área Primaria**, serán referidas a la División de Monitoreo del Plan de Aguas de la Secretaría Auxiliar de Planificación Integral para su evaluación. Esta División emitirá una recomendación a la División de Permisos y Franquicias de Agua sobre la acción a seguir con dichas franquicias.

**CUARTO:** El DRNA, a través del Negociado de Consultas y Endosos de la Secretaría Auxiliar de Permisos, Endosos y Servicios Especializados, no recomendará ni endosará proyectos de construcción o de desarrollo de terrenos en el **Área Primaria** que puedan incidir sobre el equilibrio de recarga y descarga en estos acuíferos.

El DRNA solo podrá recomendar y endosar proyectos de construcción o de desarrollo de terrenos en el **Área Primaria** que cuenten con fuentes alternativas de agua que no sean del acuífero o que evidencien en un documento ambiental y un estudio hidrogeológico que: (1) la extracción no tendrá un impacto significativo en las condiciones del acuífero, como parte del cumplimiento con la Ley de Política Pública Ambiental vigente, y (2) que el uso propuesto cumple con los criterios de uso beneficioso, razonable y óptimo del recurso agua, según ordena la Ley 136-1976 y el Reglamento Núm 6213. El estudio hidrogeológico debe estar firmado por un ingeniero o geólogo licenciado a ejercer dicha profesión en Puerto Rico. Toda recomendación o endoso a proyectos de construcción o de

desarrollo de terrenos en el **Área Primaria**, serán referidas a la División de Monitoreo del Plan de Aguas de la Secretaría Auxiliar de Planificación Integral para su evaluación. Esta División emitirá una recomendación al Negociado de Consultas y Endosos sobre la acción a seguir con dichas recomendaciones o endosos.

Además, el DRNA, a través del Negociado de Consultas y Endosos de la Secretaría Auxiliar de Permisos, Endosos y Servicios Especializados, asegurará el cumplimiento con lo establecido en la Resolución de la Junta de Planificación Núm. JP-2016-314 donde se establece una Zona de Evaluación Especial para los Acuíferos del Sur.

**QUINTO:** En el caso de que existan proyectos de desarrollo económico de importancia regional en el **Área Primaria**, los mismos serán evaluados de manera prioritaria, al igual que el documento ambiental del proyecto en el cual discutirá si el uso del recurso agua es uno beneficioso, razonable y óptimo, según ordena la Ley 136-1976 y el Reglamento Núm 6213, e identificará la fuente de agua a utilizar y el posible impacto del proyecto sobre dicha fuente. De ser necesario, los proyectos de desarrollo económico de importancia regional podrán ser evaluados por un Subcomité Técnico del Comité de Recursos de Agua.

**SEXTO:** Para el **Área Secundaria**, la División de Permisos y Franquicias de Agua de la Secretaría Auxiliar de Permisos, Endosos y Servicios Especializados considerará solicitudes de construcción de pozos y para la extracción de agua del acuífero **según la particularidad y situación del acuífero en cada caso**. Para esto será necesario evaluar la hidrogeología del lugar, además de que el uso propuesto cumpla con los criterios de uso beneficioso, razonable y óptimo del recurso agua. El estudio hidrogeológico debe estar firmado por un ingeniero o geólogo licenciado a ejercer dicha profesión en Puerto Rico. Además de esto, las solicitudes para el **Área Secundaria** deberán estar acompañadas de un documento de cumplimiento ambiental de tratarse de un caudal significativo, según le sea requerido conforme al Reglamento Núm. 6213. Las solicitudes de construcción de pozos, franquicias nuevas, aumento en franquicias existentes y renovaciones de franquicias en el **Área Secundaria** serán referidas a la División de Monitoreo del Plan de Aguas de la Secretaría Auxiliar de Planificación Integral para evaluación. Esta División emitirá una recomendación a la División de Permisos y Franquicias de Agua sobre la acción a seguir con dichos permisos y franquicias.

**SÉPTIMO:** La División de Permisos y Franquicia de Agua, junto al Cuerpo de Vigilantes del DRNA, realizarán un programa de identificación e inventario de pozos construidos y operados en el **Área Primaria** y el **Área Secundaria** sin los permisos correspondientes y recomendará las medidas administrativas, técnicas o legales que correspondan según el Reglamento 6213.

Para todo pozo que no esté autorizado a operar, cuyo uso no cumpla con los requisitos de ser un uso beneficioso, razonable y óptimo del recurso agua, según ordena la Ley de Aguas, *supra*, y el Reglamento Núm. 6213, cuya necesidad de agua pueda ser satisfecha por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados y ubique en un área servida satisfactoriamente por esta corporación pública, se ordenará el cierre del mismo.

- OCTAVO:** El DRNA, a través de la División de Monitoreo del Plan de Aguas de la Secretaría Auxiliar de Planificación Integral, evaluará, junto al Servicio Geológico de los Estados Unidos (USGS, por sus siglas en inglés), la red de monitoreo de calidad de agua existente en los Acuíferos del Sur y recomendará los cambios necesarios para que dicha red pueda mantener la función de vigilancia de la integridad física y química de estos acuíferos.
- NOVENO:** El DRNA podrá requerir a solicitantes y usuarios de caudal significativo, la instalación de pozos de observación como parte de las condiciones de la franquicia. El usuario deberá consultar al USGS sobre la ubicación y construcción del pozo de observación. Esta agencia federal deberá tener acceso garantizado a este pozo y será el custodio de los datos obtenidos a través del mismo.
- DÉCIMO:** La División de Monitoreo del Plan de Aguas de la Secretaría Auxiliar de Planificación Integral, con el asesoramiento de la División de Permisos y Franquicias de Agua de la Secretaría Auxiliar de Permisos, Endosos y Servicios Especializados, rendirá un informe trimestral al(a) Secretario(a) sobre el progreso de los trabajos y medidas implantadas para la recuperación del equilibrio y estabilidad de los Acuíferos del Sur.
- UNDÉCIMO:** Todo documento, endoso, permiso o franquicia, relacionado al uso y aprovechamiento de las aguas de los acuíferos declarados críticos o ubicado sobre éstos, al igual que toda comunicación relacionada a proyectos de desarrollo en terrenos sobre estos acuíferos y los cuerpos de agua superficiales en los municipios bajo esta declaración, serán firmados por el(la) Secretario(a) del DRNA.
- DUODÉCIMO:** Para realizar cualquier enmienda o derogar esta Orden Administrativa, el(la) Secretario(a) considerará las recomendaciones que realice el USGS en un informe técnico comisionado y financiado por el DRNA en el cual se concluya que los Acuíferos del Sur aquí declarados como Área Crítica, ya no se encuentran en tal estado crítico debido a que la calidad de las aguas reflejan niveles de sólidos disueltos totales por debajo de los parámetros reglamentarios para aguas subterráneas dulces de forma sostenida por un período no menor de cinco (5) años y que no existen amenazas de sustancias químicas en solución que impidan o limiten sustancialmente el uso de estas fuentes.
- DÉCIMOTERCERO:** Se impondrán las penalidades contempladas en el Artículo 14 del Reglamento Núm. 6213, *supra*, para toda violación contenida en esta Orden.
- DÉCIMOCUARTO:** Esta Orden entrará en vigor de forma inmediata a la fecha de la publicación de la misma en avisos públicos en dos periódicos de circulación general e Internet mediante el portal del Departamento Naturales y Ambientales de Puerto Rico.

**EN TESTIMONIO DE LO CUAL**, firmo la presente y hago estampar en ella el sello del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales de Puerto Rico, en la ciudad de San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de junio de 2016.

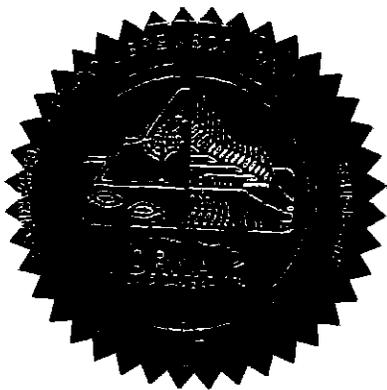


---

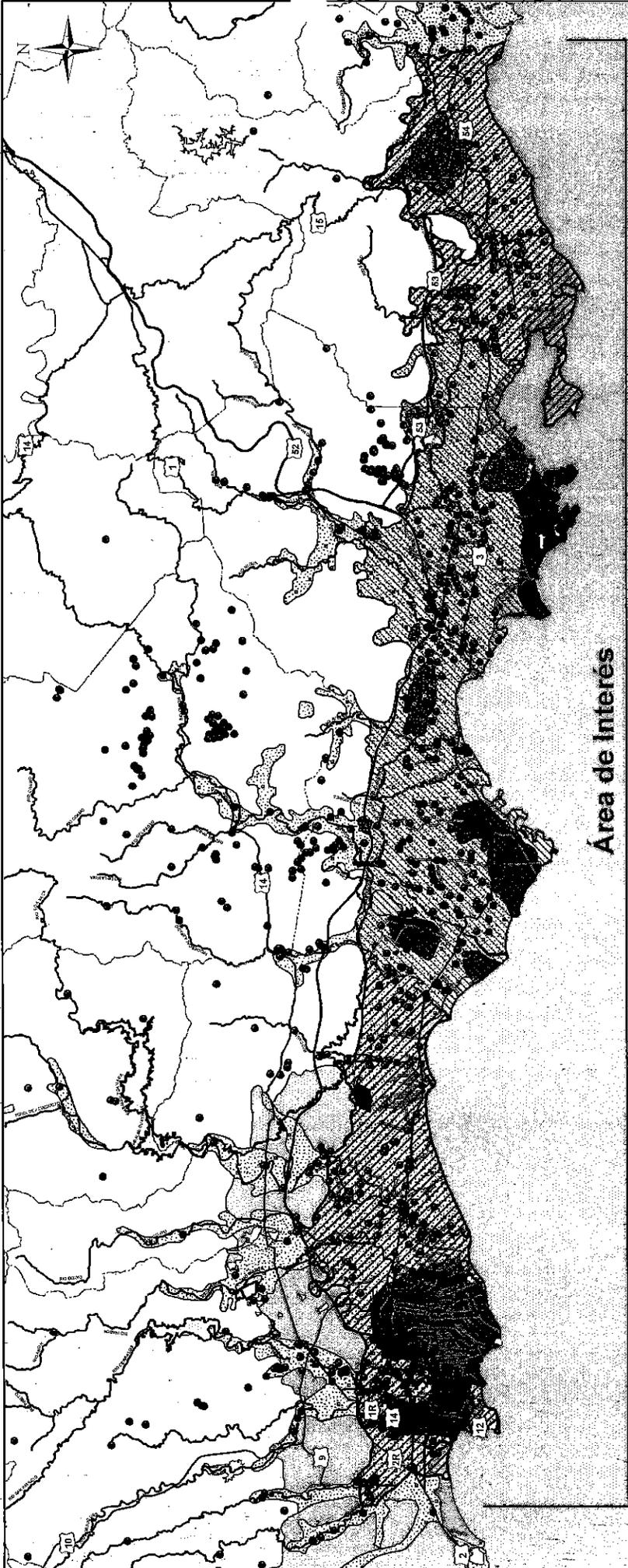
Carmen R. Guerrero Pérez  
Secretaría

**Anejo:**

Mapa de Delimitación para el Área Crítica de los Acuíferos del Sur

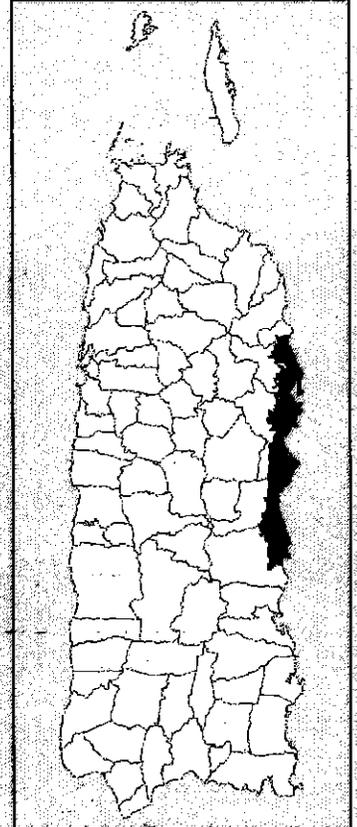


# Estado de Situación de los Acuíferos del Sur - 2016



Área de Interés

Mar Caribe



## LEYENDA

- Pozos (domésticos, agrícolas e industriales)
- ~ Carreteras Principales
- ~ Límites Municipales
- ~ Ríos
- ~ Canales de Riego
- Charcas de Riego (NRCS)
- Embalses
- Acuíferos Aluviales
- Acuíferos calizos con baja permeabilidad o agua salobre
- Acuíferos de rocas volcánicas, ígneas y sedimentarias
- Confinamiento local, depósitos marinos y orgánicos
- Áreas que reflejan problemas de contaminación
- Área Crítica de Interés Primario
- Área Crítica de Interés Secundario

1:250,000





## ORDEN ADMINISTRATIVA NÚMERO 2016 - 019

### PARA UNA EFICIENTE Y ADECUADA ADMINISTRACIÓN Y MANEJO DE LOS FONDOS FEDERALES ASIGNADOS AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES

**POR CUANTO:** El Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, en adelante "El Departamento", es la entidad gubernamental llamada por ley a establecer la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en lo que concierne a la conservación de los recursos naturales. Esto, a tenor con el Artículo VI, Sección 19 de la Constitución de Puerto Rico, la Ley Núm. 23 del 20 de junio de 1972, según enmendada, mejor conocida como "Ley Orgánica del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales", y el Plan de Reorganización Núm. 1 de 9 de diciembre de 1993.

**POR CUANTO:** Es nuestra prioridad administrar eficiente y adecuadamente los fondos federales asignados a nuestra agencia para llevar a cabo las actividades para la conservación de los recursos naturales. Para cumplir con esta responsabilidad se creó la División de Fondos Federales adscrita a la Secretaria Auxiliar de Administración mediante la Orden Administrativa 2008-22.

**POR CUANTO:** Existe la necesidad de desarrollar e implantar los procedimientos para fortalecer y asegurar el manejo eficiente de los fondos federales y el monitoreo de éstos en cumplimiento con las leyes, regulaciones, términos y condiciones de los acuerdos cooperativos establecidos con las agencias federales que los asignan.

**POR CUANTO:** Para lograr una eficiente y adecuada administración de los fondos en cumplimiento con las leyes y regulaciones que aplican al manejo de fondos federales.

**POR TANTO:** Yo, Carmen R. Guerrero Pérez, Secretaria del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, en virtud de las disposiciones de la Ley Núm. 23, *supra*, y del Plan de Reorganización Núm. 1 de 9 de diciembre de 1993, *supra*, declaro necesario y solicito que todas las oficinas, áreas y divisiones que manejan fondos federales coordinen la petición y manejo de tales fondos con la División de Fondos Federales. Conforme a esto, ordeno lo siguiente:

#### I. A SECRETARÍA AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN DIVISIÓN DE FONDOS FEDERALES

A. Proveer apoyo a la búsqueda de aportaciones federales y facilitar el acceso para identificar fondos disponibles en y otra información pertinente a la solicitud y manejo de las aportaciones.

1) Preparar lista de oportunidades de fondos (*Notice of Funding Opportunities*) y distribuirla a las oficinas, áreas y divisiones.

B. Requerir y obtener de las áreas/oficinas/divisiones toda información que estime necesaria para tener un inventario preciso y actualizado de la cartera aportaciones federales del Departamento, así como el status de ejecución financiero y programático de los programas y proyectos.

1) Identificar la Persona de contacto (*Ebiz POC*) a cargo de actualizar en SAM.GOV la información de la agencia requerida para obtener fondos federales tales como el *Marketing Partner Identification Number (MPIN)* y *Data Universal Numbering System (DUNS)*.



- 2) Preparar una lista del personal con acceso a *Grant.gov*, *Grant Online*, *e-Grants* y cualquier otro sistema utilizado para solicitar y monitorear fondos federales.
  - 3) Preparar una lista del personal en el Departamento que pueda desarrollar propuestas para solicitar dichos fondos. Identificarlos por área programática.
- C. Adoptar criterios y estándares aplicables, ofrecer asistencia técnica y monitoreo los programas, en todo lo relacionado con el ciclo de identificación, solicitud, manejo y monitoria de las aportaciones federales y el cumplimiento de las disposiciones y normas locales y federales aplicables.
  - D. Desarrollar e implantar los procedimientos de operación estándar (SOP, en inglés) necesarios para el manejo eficiente y uniforme de los fondos federales en cumplimiento con las leyes y regulaciones de fondos federales aplicables; y con los términos y condiciones de los acuerdos establecidos con las agencias federales. Esto incluye procedimientos para validar las requisiciones que envuelven fondos federales, las solicitudes de reembolso (RR, en inglés), los informes financieros finales (FFR, en inglés) e informes programáticos que se someten a las agencias federales.
  - E. Brindar asistencia técnica a los programas para aumentar el acceso a fondos federales, allegar nuevos fondos y mejorar la capacidad para manejar los mismos.
  - F. Coordinar adiestramientos al personal identificado para fortalecer las destrezas requeridas para preparar y someter las propuestas.
  - G. Asegurar de que todas las oficinas, áreas y/o divisiones (División de Presupuesto, Sección de Compras, etc.) que intervienen con fondos federales reciban la información de vigencia de los proyectos o extensiones de vigencia para garantizar que los procesos y actividades se lleven a cabo dentro del periodo establecido para cada proyecto y así evitar la pérdida de fondos federales aprobados.
  - H. Facilitar la comunicación entre los programas y las agencias federales.

## II. Oficinas/Áreas/Divisiones

- A. Proveer a la División de Fondos Federales la información de las personas que tienen acceso en los sistemas *Grant.gov*, *Grant Online*, *e-Grants* y cualquier otro sistema utilizado para solicitar y monitorear fondos federales. Deberá proveer el nombre del usuario y rol en el sistema de los empleados en sus respectivas oficinas, áreas y divisiones.
- B. Someter copia de las propuestas a la DFF y notificar la fecha de cuando fueron enviadas. Notificar cuando se hayan solicitado extensiones de vigencia de los proyectos federales aprobados y enviar copia de la aprobación de la extensión.
- C. Coordinar el trámite de la revisión Intergubernamental con la Oficina de Programas Federales de la Junta de Planificación (JP) a través de la DFF conforme a la Orden Ejecutiva 12372 y el Boletín Administrativo 4763-A.
- D. Colaborar con la DFF en el desarrollo de un Procedimiento Estándar Operacional (SOP, en inglés) para el Manejo de Expedientes (*Record Management*). Para completar el SOP se requiere el acceso a los expedientes de las propuestas federales para identificar el contenido, cómo están organizados y rotulados,

dónde se guardan los originales y por cuánto tiempo se retienen. Identificar que se hace con los expedientes toda vez el Departamento cumple con su tiempo de retención conforme a las regulaciones federales y estatales aplicables.

- E. Colaborar con la DFF en el desarrollo e implementación de los SOP para el manejo eficiente y uniforme de los fondos federales en cumplimiento con las leyes y regulaciones de fondos federales aplicables; y con los términos y condiciones de los acuerdos establecidos con las agencias federales. Esto incluye procedimientos para validar las requisiciones que envuelven fondos federales, las solicitudes de reembolso (RR, en inglés), los informes financieros finales (FFR, en inglés) e informes programáticos que se someten a las agencias federales.
- F. Enviar copia del presupuesto solicitado, acuerdo cooperativo y cualquier enmienda a éstos a la División de Presupuesto, tan pronto estén disponibles, para crear las cuentas en PRIFAS. De no recibir previo al inicio del periodo del proyecto, favor de indicarlo a la DFF para contactar a la agencia federal correspondiente e indagar sobre el *status* de la aprobación de los fondos solicitados.

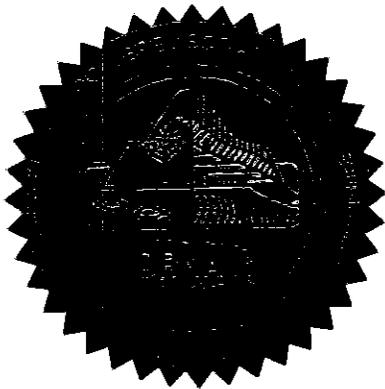
Esta Orden Administrativa tendrá vigencia inmediata.

**EN TESTIMONIO DE LO CUAL**, firmo la presente y hago estampar en ella el sello del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales de Puerto Rico, en la ciudad de San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de junio de 2016.



---

Carmen R. Guerrero Pérez  
Secretaria





## ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 2016 - 020

### PARA APROBAR EL PLAN DE MANEJO DE LA RESERVA NATURAL HUMEDAL PUNTA VIENTO, PATILLAS Y ORDENAR SU INMEDIATA IMPLANTACIÓN POR PARTE DE LA UNIDAD DE MANEJO CORRESPONDIENTE

**POR CUANTO:** Es política pública del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales (DRNA) administrar, conservar, preservar y restaurar espacios de protección para la biodiversidad y la integridad de los ecosistemas que proveen servicios esenciales para el ser humano y para el beneficio del Pueblo de Puerto Rico.

**POR CUANTO:** El Departamento de Recursos Naturales y Ambientales está facultado y tiene el deber de elaborar e implantar Planes de Manejo al amparo de la Ley Núm. 23 de 20 de junio de 1972, según enmendada; del Programa de Manejo de la Zona Costanera creado el 22 de junio de 1978, en virtud de la *Ley Federal de Manejo de la Zona Costanera* de 27 de octubre de 1972, según enmendada; de la Ley Núm. 133 de 1 de julio de 1975, según enmendada, conocida como la *Ley de Bosques de Puerto Rico*; de la Ley Núm. 150 de 4 de agosto de 1988, conocida como la *Ley del Programa de Patrimonio Natural*; de la Ley Núm. 147 de 15 de julio de 1999, conocida como la *Ley para la Protección, Conservación y Manejo de los Arrecifes de Coral en Puerto Rico* y otras.

**POR CUANTO:** La Reserva Natural Punta Viento fue designada como tal por la Legislatura mediante la Ley Núm. 92 de 16 de junio de 2008.

**POR CUANTO:** El Plan de Manejo constituye el instrumento de planificación de más alto nivel con que cuenta un Área Natural Protegida ("ANP"). En este documento se establecen y priorizan todas las acciones a desarrollarse para el manejo de los recursos dentro de dicha área. El Plan de Manejo incluye todos los elementos esenciales para la toma de decisiones sobre el manejo a corto, mediano y largo plazo de cada ANP.

**POR CUANTO:** El Plan de Manejo para la Reserva Natural Punta Viento fue certificado por la Secretaria 15 de abril de 2016. En el mismo se identifican las estrategias más adecuadas de conservación, preservación y restauración de esta ANP.

**POR TANTO:** Yo, Carmen R. Guerrero Pérez, Secretaria del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, en virtud de la autoridad que me ha sido conferida por las leyes, la Constitución y en el descargo de mis funciones, **por la presente dispongo y ordeno lo siguiente:**

**PRIMERO:** Se aprueba el Plan de Manejo para la Reserva Natural Humedal Punta Viento, el cual se considerará parte integral de esta Orden Administrativa.

**SEGUNDO:** Se ordena al Oficial de Manejo su inmediata implantación.



**Orden Administrativa Núm. 2016 - 020**

Para Aprobar el Plan de Manejo de la Reserva Natural Punta Viento y Ordenar su Inmediata Implantación por Parte de la Unidad de Manejo Correspondiente  
Página 2

**TERCERO:** Se ordena a la Secretaría Auxiliar de Planificación Integral el envío de este Plan de Manejo a la Junta de Planificación para su utilización en procesos de planificación relacionados con la calificación de los suelos dentro y aledaños a esta Área Natural Protegida y para ser integrado como parte del Plan de Uso de Terrenos de Puerto Rico. Además, se enviará al municipio de Patillas para ser considerado en sus procesos de ordenación territorial.

Esta Orden Administrativa tendrá vigencia inmediata.

**EN TESTIMONIO DE LO CUAL**, firmo la presente y hago estampar en ella el sello del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, en la ciudad de San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de junio de 2016.



---

Carmen R. Guerrero Pérez  
Secretaria





## ORDEN ADMINISTRATIVA NUM. 2016 - 021

### PARA CREAR EL PROGRAMA PARA LA PROTECCIÓN, CONSERVACIÓN Y MANEJO DE ARRECIFES DE CORAL

- POR CUANTO:** El artículo VI, Sección 19 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece como política pública la "más eficaz conservación de sus recursos naturales, así como el mayor desarrollo y aprovechamiento de los mismos para el beneficio general de la comunidad". En cumplimiento con el anterior mandato y de conformidad con su Ley Habilitadora, Ley Núm. 23 de 20 de junio de 1972, según enmendada, el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales (DRNA) tiene el deber ministerial de garantizar la conservación, manejo y uso adecuado de los recursos naturales de nuestra Isla.
- POR CUANTO:** El Art. 5 de la Ley 147-1999, conocida como la Ley para la Protección, Conservación y Manejo de los Arrecifes de Coral de Puerto Rico, faculta al/a la Secretario/a del Departamento Recursos Naturales y Ambientales (DRNA) a desarrollar un programa que permita la conservación, manejo y protección de los arrecifes de coral, así como imponer penalidades por aquellas actuaciones que atenten contra su integridad.
- POR CUANTO:** El DRNA a tenor con la facultad que le confiere la Ley 147-1999, debe tomar las medidas necesarias para la protección, conservación y manejo de los arrecifes de coral y las comunidades coralinas en las aguas territoriales de Puerto Rico.
- POR CUANTO:** Los arrecifes de coral constituyen un ecosistema único y especial, de gran importancia para todos los seres humanos y la vida marina. Los arrecifes de coral son altamente frágiles y están expuestos a innumerables elementos que afectan su existencia, siendo una de las mayores amenazas el uso inadecuado y la sobre explotación de los recursos por parte del ser humano.
- POR CUANTO:** Existe la necesidad de educar al público en general sobre la importancia de los arrecifes de coral, los peligros que enfrentan las medidas de conservación y la forma en que las personas pueden cooperar para protegerlos.
- POR CUANTO:** El DRNA deberá establecer una comunicación efectiva con las agencias e instrumentalidades estatales y federales, entidades educativas o científicas que pudieran tener injerencia o jurisdicción sobre cualquier aspecto de la Ley 147-1999.
- POR CUANTO:** El Artículo 5 de la Ley 147-1999, crea un Comité Asesor Interagencial, presidido por el/la directora/a del Negociado de Pesca y Vida Silvestre (Ahora Negociado de Investigación y Conservación de Hábitats y Biodiversidad), el cual estará compuesto por los siguientes integrantes permanentes o un representante que estos designen: Presidente/a de la Junta de Planificación, Presidente/a de la Junta de Calidad Ambiental, Director/a de la Compañía de Turismo, Director/a del Servicio de Pesca y Vida Silvestre, Director/a del Consejo Caribeño de Administración Pesquera, Director del Servicio Nacional de Pesca Marina, dos o más integrantes de la comunidad científica o universitaria y cualquier otro integrante que el/la Secretario/a estime necesario.



**POR CUANTO:** Desde el año 1997, Puerto Rico se integró a la Iniciativa de Arrecife de Coral y ha estado realizando actividades conducentes a la conservación y manejo de los arrecifes de coral. Desde el año 1999, un Comité *Ad hoc* interno de Arrecifes de Coral del DRNA ha coordinado los esfuerzos institucionales para atender los compromisos contraídos como parte de la Iniciativa de Coral.

**POR TANTO:** Yo, Carmen R. Guerrero Pérez, Secretaria del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, en virtud de la facultad conferida por la Ley Núm. 23 de 20 de junio de 1972, según enmendada, y la Ley Núm. 278, *supra*, **ORDENO** lo siguiente:

- I. **Se crea el Programa para la Protección, Conservación y Manejo de los Arrecifes de Coral, el cual estará estructurado de la siguiente forma:**
  - A. Se adscribe el Programa para la Protección, Conservación, de Arrecifes de Coral a la Oficina del Programa de Zona Costanera y Cambios Climáticos cuyo Director supervisará la coordinación del Programa.
  - B. Se crea el Comité Asesor interno de Arrecifes de Coral del DRNA integrado por los directores o representantes designados de: (1) la Oficina del Programa de Zona Costanera y Cambios Climáticos, (2) la División de Ecología Marina, (3) la División de Pesquería Recreativa y Deportiva y (4) la División de Investigación y Manejo Pesquero y Comercial del Negociado de Investigación y Conservación de Hábitats y Biodiversidad y (5) la División de Áreas Naturales Protegidas del Negociado de Áreas Naturales Protegidas y Servicios Forestales.
  - C. El Comité podrá convocar la participación, según sea necesario, del Comisionado de Navegación, del Comisionado del Cuerpo de Vigilantes, de/de la directora/a de la División de Planificación de los Recursos Terrestres o de sus representantes designados, así como de cualesquiera otra división, negociado o área con interés o injerencia sobre los recursos coralinos, y otros recursos humanos del DRNA, cuya experiencia y/o conocimiento se entiendan puedan aportar y sean de beneficio al PPCMAC.
  - D. También formará parte del PPCMAC el Punto de Contacto de Arrecifes de Coral para Puerto Rico, (POC, por sus siglas en inglés, "Point of Contact"), el cual es el enlace entre la Oficina del/de la Secretario/a del DRNA con el "US Coral Reef Task Force" y la Administración Nacional Oceánica y Atmosférica (NOAA, por sus siglas en inglés).
  - E. El Comité desarrollará sus normas internas de funcionamiento y las someterá al/a la Secretario/a para su aprobación.
- II. **Se identifica un/a Coordinador/a del Programa para la Protección, Conservación y Manejo de los Arrecifes de Coral.**
  - A. Esta persona será responsable de coordinar las funciones administrativas y programáticas del PPCMAC bajo la supervisión del Director de la Oficina

del Programa de Zona Costanera y Cambios Climáticos.

- B. El Coordinador del PPCMAC será integrante activo del PPCMAC.

**III. El PPCMAC tendrá la responsabilidad de:**

- A. Identificar prioridades y necesidades con respecto al manejo y conservación de los arrecifes de coral;
- B. Apoyar, promover y llevar a cabo las medidas necesarias para la conservación y manejo de los arrecifes de coral;
- C. Proveer criterio científico y de manejo para la toma de decisiones sobre asuntos relacionados o que impacten a los arrecifes de coral;
- D. Asesorar en la elaboración de propuestas a esos fines;
- E. Alertar sobre incumplimientos de las leyes y reglamentos asociados a los arrecifes de coral;
- F. Desarrollar estrategias o mecanismos para atender situaciones o temas conflictivos;
- G. Asesorar al/a la Secretario/a sobre todos los asuntos concernientes a los arrecifes de coral y realizar cualquier otra encomienda que el/la Secretario/a estime pertinente;
- H. Desarrollar un plan de manejo sobre los arrecifes de coral y las comunidades coralinas y actuar hacia su implementación;
- I. Adoptar reglamentación que considere necesaria para el cumplimiento de la Ley 147-1999;
- J. Crear y lograr formalizar los acuerdos o contratos que sean convenientes con otras instrumentalidades, entidades privadas o instituciones para lograr una implementación más eficaz de la Ley 147-1999.

**IV. Se agilicen los trámites administrativos relacionados a las actividades identificadas para promover un mayor grado de eficiencia en la implantación de las mismas.**

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, firmo la presente orden y hago estampar en ella el sello del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales de Puerto Rico, en la ciudad de San Juan, Puerto Rico hoy 28 de junio de 2016.



Carmen R. Guerrero Pérez  
Secretaria





**ORDEN ADMINISTRATIVA NÚMERO 2016 - 022**

**SOBRE LA ADOPCIÓN DEL PROTOCOLO  
PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL ÁREA DE TRABAJO EN EL  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES**

**POR CUANTO:** La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Artículo II, Sección 1 establece de manera categórica que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante la ley y que no podrá establecerse discriminación alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. De igual manera, el Artículo II, 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.

**POR CUANTO:** La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como *Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica*, establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con 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 CUANTO:** El 29 de septiembre de 2006 entró en vigor la Ley Núm. 217 conocida como *Ley de Protocolo Sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo*, que requiere a todos los patronos en Puerto Rico a implantar un protocolo para atender situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo.

**POR CUANTO:** El Departamento de Recursos Naturales y Ambientales ("Departamento" o "DRNA") afirma su más enérgico repudio a actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Mediante la adopción del Protocolo para Prevenir la Violencia Doméstica en el Área de Trabajo, se establecen las guías y procedimientos en aras de mantener un área de trabajo segura para todo el personal. El compromiso del DRNA con el personal que esté enfrentando las consecuencias de actos de violencia doméstica es apoyarle y ayudarle en la búsqueda de los recursos y remedios que necesite.

**POR TANTO:** Yo, Nelson J. Santiago Marrero, Secretario del DRNA, en virtud de la autoridad que me ha sido conferida por la Constitución, leyes y reglamentos, y en descargo de mis funciones, por la presente, **ORDENO** lo siguiente:

**PRIMERO:** Es la política pública del DRNA mantener un ambiente de trabajo seguro para todo el personal que aquí trabaja. Para ello precisa que creamos conciencia entre todos nuestros empleados(as) y compañeros(as), que la violencia doméstica afecta a todos(as) sus víctimas y por tanto, debemos ayudar y responder a las necesidades de las víctimas en ese tipo de situación. El DRNA no tolerará, ni permitirá la violencia doméstica en el área de trabajo.



**SEGUNDO:** Con el propósito de implementar dicha política pública, se adopta el *Protocolo para Prevenir la Violencia Doméstica en el Área de Trabajo del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales*, el cual se aneja y se hace formar parte de esta Orden Administrativa. Como parte de esta Orden, se incluyen además los siguientes documentos complementarios, los cuales formarán parte del expediente para caso de Violencia Doméstica atendido:

1. Acuse de Recibo del Protocolo para Prevenir la Violencia Doméstica en el Área de Trabajo
2. Formulario de Entrevista Inicial
3. Acuerdo de Confidencialidad.
4. Autorización de Referido
5. Modelo de Informe de Caso

**TERCERO:** Los(as) Secretarios(as) Auxiliares, los(as) Directores(as) de Áreas u Oficinas, Supervisores(as), tendrán la responsabilidad de brindar el buen ejemplo al personal y velar por el estricto cumplimiento de esta Orden Administrativa.

Esta Orden tendrá vigencia inmediata a partir de la fecha de su firma.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, firmo la presente y hago estampar en ella el sello del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales de Puerto Rico, en la ciudad de San Juan, Puerto Rico, hoy 2 de septiembre de 2016.

  
Nelson J. Santiago Marrero  
Secretario



**Departamento de Recursos Naturales y Ambientales  
Estado Libre Asociado de Puerto Rico**

**PROTOCOLO  
PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DOMÉSTICA  
EN EL ÁREA DE TRABAJO**



**PO BOX 366147, San Juan, Puerto Rico 00936-6147  
[www.drna.gobierno.pr](http://www.drna.gobierno.pr)**

**PROTOCOLO DEL  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES  
PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL ÁREA DE TRABAJO**

**ÍNDICE**

Artículo 1. Introducción .....	1
Artículo 2. Base Legal .....	1
Artículo 3. Política Pública .....	4
Artículo 4. Definiciones .....	5
Artículo 5. Responsabilidades del Personal Designado por el Departamento a Cargo de Asuntos de Violencia Doméstica.....	7
Artículo 6. Responsabilidad del Departamento y los Supervisores.....	8
Artículo 7. Prevención .....	8
Artículo 8. Entrevista con el(la) Empleado(a) Víctima Sobreviviente.....	9
Artículo 9. Señales de Violencia Doméstica .....	10
Artículo 10. Algunas de las Razones por lo que la Víctima de Violencia Doméstica se Mantiene en una Relación de Maltrato.....	12
Artículo 11. Confidencialidad .....	13
Artículo 12. Plan de Seguridad Individual.....	14
Artículo 13. Cuando el Acto De Violencia Doméstica Ocurre en el Área Laboral.....	16
Artículo 14. Licencias a las que Puede Acogerse la Víctima Sobreviviente .....	16
Artículo 15. Cuando el Empleado(a) Comete Actos de Violencia Doméstica.....	17
Artículo 16. Agencias o Entidades Oficiales que Intervienen en los Casos de Violencia Doméstica en Puerto Rico .....	18
Artículo 17. Educación Continua .....	19
Artículo 18. Remedios Legales Disponibles.....	19
Artículo 19. Aprobación y Vigencia.....	20

*MM*

## **ARTÍCULO 1. INTRODUCCIÓN**

El Departamento de Recursos Naturales y Ambientales ("Departamento" o "DRNA") afirma su más enérgico repudio a actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo. El DRNA reconoce que la violencia doméstica es uno de los problemas más graves y complejos que confronta nuestra sociedad. La violencia doméstica lacera la integridad y dignidad de toda víctima, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación.

No se tolerará la violencia doméstica por constituir una agresión y un acto criminal contra la persona empleada, por crear un problema de seguridad y porque, además, la violencia doméstica es una manifestación del discrimen por razón de género.

Por este medio se adoptan guías y procedimientos para ser utilizados conforme a este Protocolo. El DRNA reafirma su compromiso de mantener un área de trabajo segura para todo el personal.

El compromiso del DRNA con el personal que esté enfrentando las consecuencias de actos de violencia doméstica es apoyarle y ayudarle en la búsqueda de los recursos y remedios que necesite.

Es necesario conocer sobre la situación de violencia doméstica para poder tomar medidas en apoyo a la persona afectada y obtener más seguridad para sí y para sus compañeros y compañeras de trabajo. Se reafirmará 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 y que puede dirigirse a su supervisor o personal de recursos humanos para exponer su situación.

## **ARTÍCULO 2. BASE LEGAL**

El Artículo II, 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 discrimen alguno por razón de sexo, entre otras. De igual manera, el Artículo II, 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.

Cónsono con este mandato constitucional, la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica", establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica, donde se reconoce que se trata de uno de los problemas más complejos y graves que confronta nuestra sociedad y por lo que el Departamento

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. También la Ley dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección (incluyendo las 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.

Como parte de varias enmiendas a la referida Ley Núm. 54, *supra*, la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleado o empleada o empleadas 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 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(la) empleado(a) que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, ante, mas no obstante, no necesita su consentimiento.

De manera similar, 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 vigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, ese 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 periodo de tiempo en que se extienda la Orden.

Además de las leyes antes mencionadas, este Protocolo se adopta como parte de las las disposiciones legales mencionadas o resumidas a continuación. La Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, conocida como "Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres", crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Dicha legislación 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, además, 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. Asimismo, dicha oficina 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 Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público”, en lo pertinente, 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, igualmente, sobre licencias y beneficios marginales de las personas que trabajan en el servicio público.

La Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, conocida como “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, 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. 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 es aplicable a patronos privados y a las agencias e instrumentalidades del Gobierno.

El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles del año 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.

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970 (“OSHA”, por sus siglas en inglés), 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.

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 de discrimen por razón de género.

La Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, según enmendada, conocida como “Ley Contra el Acecho en Puerto Rico”, define el término 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 para 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.

La 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 29 de septiembre de 2006 entró en vigor la Ley Núm. 217 conocida como "Ley de Protocolo Sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo", que requiere a todos los patronos en Puerto Rico a implantar un protocolo para atender situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo. Por último, este protocolo se adopta conforme a los requerimientos de la Ley núm. 170 de 12 agosto de 1988, según conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme".

### **ARTÍCULO 3. POLÍTICA PÚBLICA**

Es la política pública del DRNA mantener un ambiente de trabajo seguro para todo el personal que aquí trabaja. Para ello precisa que creamos consciencia entre todos nuestros empleados(as) y compañeros(as), que la violencia doméstica afecta a todos(as) sus víctimas y por tanto, debemos ayudar y responder a las necesidades de las víctimas en ese tipo de situación. El DRNA no tolerará, ni permitirá la violencia doméstica en el área de trabajo.

La violencia doméstica representa un serio problema en nuestra sociedad, siendo la primera causa de muerte violenta entre la población femenina de Puerto Rico y constituye una de las manifestaciones más comunes de discrimen por razón de género.

El acelerado ritmo de vida de estos tiempos, unido a los problemas socio-económicos con que lidiamos en nuestro País, hace que con frecuencia se reflejen estas situaciones o incidentes violentos en el lugar de empleo. Estos eventos pueden incluir, entre otros, perseguir a la persona en los alrededores del área laboral, acechar con su presencia en lugares cercanos, mediante llamadas telefónicas, comunicaciones por fax, correo electrónico, cartas, mensajes de textos, así como agresiones al momento de salir o antes de entrar al área laboral. Estos actos representan un peligro inminente no solo para la persona agredida, sino también para las otras personas que trabajan en la misma área laboral. Además, pueden producir situaciones de tensiones y angustias mediante las cuales se incurre en baja calidad del trabajo, baja productividad, ausentismo, así como también en aumento de los costos de cuidados de salud y reemplazo constante de empleados.

A tenor con la Ley Núm. 54, a través de la Ley 16 de 5 de agosto de 1975, conocida como Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” y la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006 conocida como “Ley de Protocolo Sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo”, el DRNA está comprometido en proporcionar un ambiente de trabajo seguro, saludable y libre de riesgos a todos sus empleados. Repudiamos enérgicamente la violencia doméstica por estar en contra de los valores de paz, dignidad, equidad y respeto que nos han caracterizado como pueblo.

Con el propósito de atender estas situaciones y proveer el remedio adecuado, el DRNA ha establecido el Protocolo de Manejo de Situaciones de Violencia Domestica. No obstante, es importante recalcar que los supervisores y jefes de oficina serán responsables de velar por el estricto cumplimiento de esta política y tomarán las medidas de prevención que estimen convenientes.

Todo empleado que haya sido víctima de violencia doméstica o que se haya visto afectado indirectamente por este tipo de situación o desee orientación sobre dicho Protocolo, podrá comunicarse con el (la) Coordinador (a) de Acción Afirmativa para los Asuntos de Violencia Doméstica, adscrito a la División de Recursos Humanos al teléfono (787) 999-2200, extensión 2392.

#### **ARTÍCULO 4. DEFINICIONES**

Para los efectos de este Protocolo, las siguientes palabras tienen los significados que se expresan a continuación:

1. Abusador o Maltratante - Persona que incurre en actos de violencia, o aquella persona que incurre en un patrón de conducta coercitiva y/o que toma medidas o acciones en contra de la víctima, los familiares suyos o de la víctima, su propiedad, equipo, vida, seguridad o integridad personal.
2. Agencia que ofrece servicios a víctimas de violencia doméstica - Se refiere a cualquier agencia pública o privada que se encarga de ofrecer ayuda o servicios a las víctimas de la violencia doméstica. Tales servicios pueden incluir programas de residencia (refugio) o de servicios ambulatorios (no residenciales o internados). Esas facilidades tienen que estar autorizadas y licenciadas por los organismos correspondientes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, tales como el Departamento de la Familia, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Departamento de Salud, entre otros.
3. Ataque físico - Contacto hostil, no deseado, como pegar, empujar, tirar objetos en contra de una persona.
4. Cohabitar - Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.

5. Coordinador(a) de Acción Afirmativa para los Asuntos de Violencia Doméstica - Persona encargada de ofrecer orientación, recibir la información confidencial, establecer un Plan, adiestrar, coordinar y apoyar a las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.
6. Familia o Núcleo Familiar - Las leyes de Servicio Social definen el término familia como cualquier integrante del núcleo familiar o integrante de ese núcleo que esté relacionado por lazos de sangre o afinidad con otra(s) persona(s), entre otros: personas legalmente casadas; ex cónyuges; personas que tienen hijos en común, independientemente que dichas personas estén legalmente casadas entre sí o que hayan convivido mutuamente por algún lapso; incluye además personas que continúa o regularmente o por intervalos hayan convivido o compartido en la misma residencia o que en el pasado hayan convivido o compartido la misma residencia.
7. 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.
8. 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.
9. Lugar de trabajo o área laboral - 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.
10. 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.
11. 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.
12. Persona que incurre en actos de violencia doméstica - Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
13. Programas de Intervención y o rehabilitación - Se refiere a los programas dirigidos

NGM

por las Entidades o Agencias especializadas para coordinar ayudas y esfuerzos relacionados con la rehabilitación o protección a las personas o individuos de conformidad con decisiones de los Tribunales de Justicia aplicables, Agencias de Justicia Criminal y/o Agencias Comunitarias Especializadas. (Ejemplo: Hogares Sustitutos, Casa Protegida Julia de Burgos, etc.)

14. 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.
15. Víctima/sobreviviente - Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica y en contra de la cual el abusador dirige sus actos violentos o coercitivos.
16. 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, entre otros.

#### **ARTÍCULO 5. RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL DESIGNADO POR EL DEPARTAMENTO A CARGO DE ASUNTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

La persona encargada se conocerá como Coordinador(a) de Acción Afirmativa para los Asuntos de Violencia Doméstica ("Coordinador").

Las responsabilidades del(la) Coordinador(a) incluyen, pero no se limitan a lo siguiente:

1. Coordinar la educación, adiestramiento y orientación de este Protocolo al personal de supervisión y a todos los demás empleados sobre violencia doméstica.
2. Dar apoyo al personal de supervisión para el manejo de situaciones de violencia doméstica.
3. Estar junto con el supervisor o supervisora de la víctima/sobreviviente, el empleado o la empleada preparará un plan de acción y seguridad, y coordinará aquella ayuda necesaria para el/la empleado o empleada, ya sea ayuda externa o ayuda interna de la Agencia.
4. Coordinar y ofrecer charlas y otras actividades para crear conciencia sobre el problema que representa la violencia doméstica.

5. Esta persona debe estar adiestrada 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.
6. Ofrecerá asesoría y orientación a todas las personas empleadas del Departamento que así lo soliciten.
7. Ofrecerá asesoría y podrá coordinar referidos para Programas de Intervención y o rehabilitación.

## **ARTÍCULO 6. RESPONSABILIDAD DEL DEPARTAMENTO Y LOS SUPERVISORES**

El personal de supervisión tendrá la responsabilidad de recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrentan las personas que supervisa.

Los supervisores y las supervisoras tendrán la responsabilidad de atender aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que atraviese o sufra cualquier empleado o empleada que se esté viendo afectada(o) por ese tipo de situación, aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión y se haya podido percibir que está siendo afectada(o).

El supervisor o supervisora estará a cargo de orientar al empleado o empleada, de 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 del Coordinador. De igual manera, 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.

El supervisor o la supervisora que incumpla con lo dispuesto en este Protocolo podrá ser disciplinado o disciplinada.

## **ARTÍCULO 7. PREVENCIÓN**

1. El Departamento orientará e informará por escrito a todos los empleados la existencia de ayuda disponible, si desea divulgar que se han recibido amenazas, acoso o cualquier otra conducta constitutiva de violencia doméstica.
2. Todo personal de seguridad o que trabaje en áreas de recepción estará debidamente adiestrado para identificar incidentes de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Este personal notificará e informará a la persona que lo supervise sobre incidentes que haya identificado y a su vez, lo notificará a la Oficina de Recursos Humanos.

3. De ser necesario, la Oficina de Recursos Humanos informará a la Oficina de Ética e Integridad del Departamento para que coordine y controle los accesos al Departamento, sus Oficinas y Dependencias, dentro y fuera de las mismas.
4. Se le requerirá un registro en la bitácora o libro de visitantes de todas las personas que no sean empleados(as) del Departamento.
5. Se mantendrá adecuada iluminación en el estacionamiento y las áreas que circunden el edificio, oficinas y demás dependencias del Departamento.
6. Se mantendrá personal de seguridad orientado y disponible durante el horario regular de trabajo por si surge alguna situación de emergencia.

#### **ARTÍCULO 8. ENTREVISTA CON EL(LA) EMPLEADO(A) VÍCTIMA SOBREVIVIENTE**

1. El supervisor se reunirá con el(la) empleado(a) una vez detectada la situación de violencia doméstica o si tiene conocimiento de lo que está sucediendo. Le asegurará al (a la) empleado(a) la más completa confidencialidad, dejándole saber la responsabilidad que tiene el(la) supervisor(a) en buscar maneras de apoyarle e identificándole qué acciones se pueden tomar para su seguridad y cuáles alternativas administrativas existen para poder manejar la situación, disminuyendo el impacto adverso en su trabajo; documentando por escrito el caso.
2. Se atenderá en una oficina o lugar privado, sin la presencia de terceras personas, a menos que sea la persona encargada del manejo de los casos de violencia doméstica, entendiéndose el Coordinador de Acción Afirmativa para los Asuntos de Violencia Doméstica y se manejará el asunto adecuadamente para que se exprese libre y cómodamente.

Si la persona expresa ser sobreviviente de violencia doméstica se hará lo siguiente:

- a. Se respetará su confidencialidad.
- b. Se escuchará sin juzgarla, brindándole todo apoyo al respecto y orientándola(o) sobre las posibles ayudas que puede obtener de él(ella).
- c. Se le preguntará sobre las agresiones físicas y si necesita ayuda médica.

- d. Se le orientará en cuanto a su balance disponible por enfermedad y otra licencia que puede utilizar para recibir dicha ayuda médica.
  - e. Se dialogará sobre las agresiones recibidas y si como consecuencia de éstas la persona presenta daños físicos, mentales o psicológicos que pudieran ser documentados y la persona ser referida para poder recibir la ayuda correspondiente.
  - f. Se le orientará sobre cómo solicitar un acomodo razonable luego de evaluar su caso particular. De ser una persona con impedimento cualificada, se le otorgará dicho acomodo.
  - g. Se le hará una serie de preguntas para explorar el nivel de riesgo que tenga la persona.
  - h. Se le preguntará si tiene una Orden de Protección vigente. De no tenerla, se explorará la necesidad de la misma y se le orientará sobre lo que es una Orden de Protección y el procedimiento para solicitarla.
  - i. Se le preguntará al(a la) empleado(a) si vive con su pareja. De ser así, se le orientará sobre lo que tiene que hacer y se referirá al Programa de Ayuda al Empleado (PAE), INSPIRA o al recurso disponible. Así el Coordinador, Trabajador Social, Sicólogo o personal encargado podrá referirla(lo) y orientarla(lo) sobre los Centros donde deberá recibir la ayuda.
3. Se le harán preguntas directas, si no expresa lo que le está sucediendo, informándole lo que se ha percibido de su persona sobre ciertas situaciones en el empleo, asegurándole la responsabilidad que el Departamento tiene de velar por su seguridad.
4. Del empleado negarse a recibir los servicios que se le ofrecen, dependiendo de la severidad de la violencia doméstica y si está fue manifestada en el lugar de trabajo, el supervisor procederá a informarle que su caso será referido al Coordinador para que proceda a indagar sobre la situación y preparar una solicitud de Orden de Protección, según se dispone en la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, *supra*.

## **ARTÍCULO 9. SEÑALES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

1. Todo personal de supervisión estará atento a las señales de violencia doméstica, y de detectar que existen, reunirse con el(la) empleado(a) y hablar sobre el problema.

2. El supervisor determinará si existe un patrón de señales de maltrato.
3. Las siguientes señales serán guías para determinar si un(una) empleado(a) pudiera estar atravesando por una situación de violencia doméstica:
  - a. Solicitud de cambio de área de trabajo.
  - b. Moretones o marcas con explicaciones que no coinciden con sus golpes.
  - c. Distraída(o) o tiene problemas al concentrarse.
  - d. Llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o que la(lo) ponen nerviosa(o).
  - e. Tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
  - f. Reflejo de estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
  - g. Disminución de calidad de trabajo sin razón aparente.
  - h. Manifestación de incomodidad al comunicarse con otras personas.
  - i. Refleja tendencia a permanecer aislada(o) de sus compañeros y compañeras de trabajo y se muestra renuente a participar en eventos sociales.
  - j. Deterioro físico o cambio de apariencia personal. Cambio en el uso de maquillaje para cubrir ataques físicos.
  - k. Vestimenta y accesorios inadecuados dentro del área de trabajo.
  - l. Problemas financieros que pueden ser indicativo de poca accesibilidad de dinero.
  - m. Ataques de pánico con uso de tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
  - n. Reciben visitas abruptas de su ex pareja o pareja actual que provocan intranquilidad.

4. Señales del comportamiento de una persona agresora, estos son los siguientes:
  - a. Llamar o visitar el lugar de trabajo de las víctimas sin autorización.
  - b. Persona merodeando las áreas de entrada y salida de los estacionamientos y cualquier área frecuentada por la víctima.
  - c. Persona alterada al negarle o prohibirles el acceso a las víctimas.
  - d. Agresor o abusador burlando la seguridad para acezar el lugar de trabajo por entradas que no son las principales o autorizadas al público en general o tratando de entrar en horas fuera del horario laborable.
  - e. Forma de hablar despectiva de la víctima con sus supervisores o compañeros(as) de trabajo.
  - f. Preguntar a otros(as) empleados(as) información relacionada a los horarios de trabajo de la víctima.

#### **ARTÍCULO 10. ALGUNAS DE LAS RAZONES POR LO QUE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA SE MANTIENE EN UNA RELACIÓN DE MALTRATO**

1. Miedo de que el agresor, abusador o maltratante la(lo) persiga, la(lo) agrede o la(lo) mate.
2. Por no alejar a los hijos(as) del progenitor.
3. Exigencias familiares y presión por parte de las amistades.
4. Falta de recursos económicos.
5. Pensar que todo tipo de relación conlleva problemas.
6. Creencias religiosas.
7. Esperanza de que la relación mejore.

8. Asumir la culpabilidad de la problemática.
9. Poco conocimiento de los derechos y garantías que le asisten.
10. Poco respaldo de la sociedad.
11. La educación y la crianza en los procesos de socialización.
12. Sentirse fracasada(o) en el rol de mujer u hombre.
13. Problema de salud física o emocional.
14. Sentido de desvalidez e impotencia.
15. Temor a la soledad.
16. Vergüenza de que otras personas se enteren de que es víctima de maltrato.
17. Temor a ser penalizada(o) en el trabajo.

#### **ARTÍCULO 11. CONFIDENCIALIDAD**

Ninguna persona, ya sea de la Oficina de Recursos Humanos o los supervisores, divulgarán toda aquella información ofrecida por la víctima. Dicha información se mantendrá en estricta confidencialidad y no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de ésta, excepto, cuando exista alguna situación que ponga en peligro la vida de ésta o de algún menor o de cualquier otra persona, haya que solicitar una Orden de Protección, cuando medie una Orden Judicial o por razones de extrema peligrosidad.

Se respetará la intimidad de la víctima, sin forzarlo a expresar asuntos de la vida personal que no sean relevantes a la intervención en el proceso ni al problema de violencia doméstica y si se entra en estas áreas privadas, tendrá que ser por una razón de peso en búsqueda de la salud y seguridad de la víctima, así como sus compañeros de trabajo. De quebrantarse esta disposición, la persona estará sujeta a medidas disciplinarias, conforme a lo establecido en los Reglamentos y Órdenes Administrativas del Departamento.

Considere la alternativa de solicitar y obtener una orden de protección usted mismo que incluya la opción de que el victimario tiene que mantenerse alejado de su área de trabajo. Esté seguro(a) de que dicha orden de protección esté debidamente actualizada en todo momento. Debe suministrar copia de la misma a las autoridades Policíacas, a su supervisor inmediato y a la Oficina de Recursos Humanos. Recomiéndele a sus compañeros de trabajo o supervisores inmediatos que se comuniquen con las autoridades policíacas si el victimario acude a las facilidades del DRNA si le hace llamadas telefónicas, le amenaza de cualquier otra forma o medio y/o violenta los términos o condiciones establecidas en la Orden de Protección.

## **ARTÍCULO 12. PLAN DE SEGURIDAD INDIVIDUAL**

Se ubicará a la persona acosada, amenazada o acechada de forma tal que nunca de la espalda a una puerta, vestíbulo o ventana que de acceso a la calle.

Se mantendrá la víctima sobreviviente en un área que no haya acceso directo y que tenga que pasar por otra persona antes, haciéndole difícil el acceso de la persona que incurre en conductas de violencia doméstica o acecho.

*MAN*  
Al considerar el tipo de ayuda que pueda brindar al empleado(a) víctima de violencia doméstica, al desarrollar el plan de acción, se investigará con el empleado sobre cualquier tipo de cambio, si alguno, que pueda implementarse para su beneficio y lograr que su área de trabajo sea un lugar seguro. Se toma en consideración que las víctimas de violencia doméstica conocen mejor que nadie a su victimario, por lo que para beneficio de su protección personal es necesario que dicho empleado(a) coopere con la gerencia a los fines de poder implantar las medidas de seguridad en el lugar de trabajo.

Se trasladará a la víctima sobreviviente a un lugar más seguro en un espacio de trabajo alternativo, cuando las facilidades del Departamento o área laboral lo permitan, con el consentimiento del(de la) empleado(a).

Cuando sea necesario, de acuerdo a las necesidades, situaciones y área de trabajo, se le considerarán arreglos para cambios de horario.

Se podrá trasladar al(a la) empleado(a) a otra área, de ser posible, con el consentimiento del(de la) empleado(a).

El patrono, a través del(de la) Coordinador(a) de Acción Afirmativa para los Asuntos de Violencia Doméstica, el(la) Trabajador(a) Social o Sicólogo(a) ayudará a la víctima

sobreviviente en la compilación de información que pueda servir como evidencia para procedimientos legales.

Se podrá colocar una foto con la descripción del maltratante en las dependencias para evitar su acceso a las mismas.

Se evaluará si la víctima sobreviviente debe viajar acompañada(o) con alguna otra persona y que cambie la ruta de viaje o trabajo por su seguridad. Se identificará y orientará al respecto.

Se ofrecerá la opción de que el personal de seguridad acompañe a la víctima sobreviviente al estacionamiento a su vehículo y para salir y entrar al Edificio, dependencia o lugar asignado de trabajo.

Además, se mantendrá en el Área de Seguridad y Recepción un expediente con fotos de personas contra quienes se haya expedido una orden de protección y/o que hayan sido convictos por violencia doméstica para que sean identificados al entrar al Departamento, dependencia o lugar asignado de trabajo.

Se mantendrá un banco de recursos agenciales o departamentales, el cual si surgen complicaciones se podrán contactar para referir, de acuerdo a la situación.

El supervisor, con el consentimiento de la víctima sobreviviente, alertará a las personas a cargo de contestar llamadas amenazantes o de acecho para evitar que se de paso a ese tipo de llamadas y si se trata de documentación enviada por fax o correo electrónico, se retendrá la misma. Si es a través de correo electrónico se le indicará a la víctima sobreviviente que no lo borre y lo imprima para mantenerlo como evidencia.

Se guardará copia de la Orden de Protección en un lugar confidencial en su expediente, en la Oficina de Recursos Humanos informándole al Personal de Seguridad del Departamento sobre dicha Orden para que puedan cumplir con esta. En caso de que el Tribunal haya concedido una Orden de Protección, se entregará copia de la Orden a la(s) persona(s) que esté a cargo de estar al pendiente, con el consentimiento de la (el) sobreviviente. Algunas medidas que esta persona puede usar para hacer valer la Orden de Protección o proteger a la víctima son: llamar al Cuartel de la Policía más cercano, prevenir al Personal de Seguridad del Departamento, no permitir la entrada al lugar de trabajo a la persona que incurre en actos de violencia doméstica, no pasar llamadas, tomar las medidas necesarias y otros.

Cuando se trate de la Orden de Protección solicitada por el Patrono, se seguirá el mismo procedimiento en cuanto a las medidas de seguridad, mas no se necesitará el consentimiento de la víctima/sobreviviente.

### **ARTÍCULO 13. CUANDO EL ACTO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA OCURRE EN EL ÁREA LABORAL**

1. Se tiene que informar de inmediato al(a la) supervisor(a) y éste informará al Coordinador para que tomen las medidas de seguridad necesarias sobre la víctima y demás empleados(as) en el área de laboral.
2. Se llamará a la Policía al 911, solicitando servicios de apoyo.
3. Se le proveerá un lugar seguro a la víctima sobreviviente.
4. Se acompañará y se le brindará apoyo mientras se realiza el proceso correspondiente.
5. Se le conseguirá la atención médica necesaria.
6. Se le brindará la mayor información y cooperación a la Policía sobre el incidente.

### **ARTÍCULO 14. LICENCIAS A LAS QUE PUEDE ACOGERSE LA VÍCTIMA SOBREVIVIENTE**

Las siguientes licencias son las que puede acogerse la víctima sobreviviente, según los requisitos dispuestos, en la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público", en los Reglamentos y en los Convenios Colectivos vigentes, si aplican:

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 doce (12) semanas en el período de un año cuando el/la empleado o 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, según definidas en dicha Ley. Existen varias limitaciones y modos en los que el patrono puede concederlas. 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 el maltratante.
5. Licencia especial por enfermedad – esta licencia permite utilizar ciertos días de la licencia de enfermedad para el cuidado de las hijas e hijos si están enfermos o enfermas y para comparecer por primera ocasión como peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos o judiciales en casos de pensiones alimentarias y violencia doméstica, entre otros.
6. 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 doce (12) meses. Excepciones a esta regla serán evaluadas por la Autoridad Nominadora.
7. Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico – 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”.

#### **ARTÍCULO 15. CUANDO EL EMPLEADO(A) COMETE ACTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

Cualquier empleado(a) que amenace, hostigue, golpee, agrede o cometa cualquier acto de violencia doméstica en contra de algún familiar o relacionado desde las facilidades del DRNA o sus dependencias o lugares asignados de trabajo y/o utilice equipo o propiedad de éste para proceder de tal forma, se estará exponiendo a las medidas disciplinarias más estrictas. Las propiedades oficiales del DRNA incluyen, sin que se entienda como limitación: facilidades físicas, vehículos, teléfonos, celulares, máquinas de “fax” (facsimil), correos electrónicos (e-mails), computadoras, y/o cualquier otro equipo que sirva para amenazar, hostigar o abusar en contra de cualquier integrante de la familia, cónyuge, etc.

Por la posición que puedan ocupar en el DRNA, algunos empleados tienen acceso a ciertos tipos de información o recursos, en tales casos, el(la) empleado(a) que utilice tales recursos para hostigar, amenazar, ofender o agredir a su cónyuge, pareja o que haya

mantenido una relación de pareja u otros familiares, se expondrá también a las medidas correctivas más estrictas.

Se tomará la acción disciplinaria que corresponde por estar cometiendo un delito, además de investigar si está o ha utilizado los recursos del DRNA para cometerlo. También se ofrecerá orientación para referir a programas voluntarios en la comunidad de reeducación y readiestramientos. Se evaluarán las funciones, obligaciones y responsabilidades en las labores que realiza en el Departamento.

Cuando ambos trabajan en el Departamento el supervisor tendrá que tomar acciones correctivas inmediatas para prevenir situaciones que puedan ser presentadas en el área laboral.

Se denunciará al(a la) empleado(a) cuando utilice su autoridad en el área de trabajo para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica o afectar negativamente a una víctima sobreviviente. Se utilizará los Reglamentos y ordenes existentes del Departamento para imponer las medidas disciplinarias que correspondan.

Cuando el(la) empleado(a) haya sido convicto(a) por delitos menos graves, Art. 2.1 de violencia doméstica, y posea autorización para portar armas de fuego, se le retirará la misma. Además, el DRNA evaluará si el(la) empleado(a) puede ser reubicado(a) o asignado(a) a otra área de trabajo en los casos que corresponda.

#### **ARTÍCULO 16. AGENCIAS O ENTIDADES OFICIALES QUE INTERVIENEN EN LOS CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN PUERTO RICO**

1. Oficina de la Procuradora de las Mujeres.
2. Policía de Puerto Rico
3. Policía o Guardias Municipales
4. Departamento de la Familia
5. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

## ARTÍCULO 17. EDUCACIÓN CONTINUA

Todo personal de supervisión del DRNA, así como el personal encargado de los asuntos de violencia doméstica; como los son el Coordinador, el Trabajador(a) Social, Enfermera(o), Psicólogo(a) el(la) Especialista en Seguridad y Salud Ocupacional y Personal de Seguridad tomará por lo menos un (1) adiestramiento anual o más sobre el manejo de la violencia doméstica. Además, se adiestrará a todo el personal sobre el manejo de este Protocolo.

## ARTÍCULO 18. REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES

1. Se mantendrán informados a los(as) empleados(as) víctimas sobrevivientes de violencia doméstica sobre las opciones y los remedios legales disponibles.
2. Las Leyes disponibles para víctimas sobrevivientes de violencia doméstica:
  - a. Ley Núm. 54 de agosto de 1989, según enmendada, *supra*.
  - b. Violence Against Women Act of 1994.
  - c. Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 USC § 922 (g) (8); 18 U.S.C. § 922 (g) (9).
  - d. Entre otras (Véase, Artículo 2).
3. Acecho, Ley Núm. 284, de 24 de agosto de 1999:

No se permitirá ninguna conducta, la cual se ejerza una vigilancia sobre determinada persona, o que se envíen comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, que se realicen amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, que se afecten actos de vandalismo dirigidos a determinada persona, que se hostigue repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidos a intimidar, amenazar o perseguir a una víctima o a miembros de la familia.

Bajo esta Ley de Acecho, la solicitud de una Orden de Protección se radicará en el Tribunal de Primera Instancia. El formulario que se utilizará para presentar esta solicitud y el proceso es igual al que presenta la Ley Núm. 54, *supra*.

Los actos de violencia que impliquen violencia física o amenazas, se podrán presentar las querrelas por los delitos de agresión o de amenaza, contenidos en el Código Penal de Puerto Rico.

## **ARTÍCULO 19. APROBACIÓN Y VIGENCIA**

Este Protocolo que rige los procedimientos del manejo de situaciones de Violencia Doméstica ha sido aprobado como parte del Plan de Acción Afirmativa de la Mujer del Departamento de Recursos Naturales y entrará en vigor tan pronto sea aprobado por el(la) Secretario (a) de Recursos Naturales.

Si cualquiera de las Leyes aquí mencionadas es enmendada o derogada, se entenderá que este Protocolo es enmendado automáticamente a esos efectos.

Si cualquier artículo, inciso, cláusula, sección o parte de este Protocolo fuere declarado nulo por un Tribunal con competencia, dicha declaración de nulidad no afectará las demás disposiciones del mismo, las cuales continuarán vigentes.

Adoptado en San Juan, Puerto Rico, a 2 de septiembre de 2016.



Nelson J. Santiago Marrero  
Secretario



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
**PUERTO RICO**  
Departamento de Recursos Naturales  
y Ambientales

**ACUSE DE RECIBO DEL PROTOCOLO DEL  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES  
PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL ÁREA DE TRABAJO**

Nombre del Empleado: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_, recibí en el día de hoy los siguientes documentos:

1. Orden Administrativa para adoptar el Protocolo para Prevenir la Violencia Doméstica en el Área del Trabajo.
2. Protocolo del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales para Prevenir la Violencia Doméstica en el Área de Trabajo, y los documentos complementarios pertinentes.

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_





## PROTOCOLO PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL ÁREA DE TRABAJO

### FORMULARIO DE ENTREVISTA INICIAL CASO NÚM. \_\_\_\_\_

#### I. Datos Socio-Demográficos

1. Nombre: \_\_\_\_\_

2. Puesto: \_\_\_\_\_ Área de Trabajo: \_\_\_\_\_

3. Supervisor(a) Inmediato(a): \_\_\_\_\_

4. Dirección Postal \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. Dirección Física \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Teléfono: \_\_\_\_\_

7. Edad: \_\_\_\_\_

8. Correo Electrónico: \_\_\_\_\_

9. Menores bajo custodia: ( ) Sí ( ) No

10. Condiciones especiales del empleado(a):

( ) Impedimento físico

( ) Impedimento mental



- Embarazada
- Inmigrante
- Otra \_\_\_\_\_

11. Referido(a) por:
- Supervisor(a)
  - Compañero(a) de trabajo
  - Iniciativa propia
  - Fue citada(o)
  - Otra: \_\_\_\_\_

## II. Incidentes y Situación de Violencia Doméstica

A. Incidente ocurrido en la oficina, situaciones percibidas o situación presentada por el (la) empleado(a):

---

---

---

---

---

Al momento de la entrevista la persona afectada tiene una orden de protección vigente que cubra el área de trabajo:  Sí (Solicitar copia de la misma)  No

¿Se completó y firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre el/la empleado/a y la agencia?  
 Sí, proveer copia.  No



**PROTOCOLO PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DOMÉSTICA  
EN EL ÁREA DE TRABAJO**

**ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD  
CASO NÚM. \_\_\_\_\_**

Por la presente se acuerda entre \_\_\_\_\_ y  
\_\_\_\_\_ lo siguiente:

1. La información provista por \_\_\_\_\_ (en adelante, el (la) empleado(a)) se mantendrá en estricta confidencialidad en un lugar seguro bajo la custodia de la Agencia.
2. La información provista por el (la) empleado(a) no será compartida con compañeros(as) de trabajo, excepto que medie una orden judicial o por razones de seguridad, con el personal de supervisión, seguridad u otros. La información se proveerá con previo conocimiento y autorización del (la) empleado(a).
3. El plan de seguridad y los servicios establecidos en conjunto con el (la) empleado(a) formarán parte de la información confidencial.
4. El (la) empleado(a) autoriza a que la persona designada en la Agencia con quien ha compartido información pueda gestionar servicios con organizaciones privadas y agencias públicas pertinentes al caso, siempre y cuando el (la) empleado(a) este informado(a) al respecto, y haya completado el debido formulario de Autorización de Referido.





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
**PUERTO RICO**  
Departamento de Recursos Naturales  
y Ambientales

## PROTOCOLO PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL ÁREA DE TRABAJO

### AUTORIZACIÓN PARA REFERIDOS CASO NÚM. \_\_\_\_\_

Yo, \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ años de edad, y vecina(o) de \_\_\_\_\_ autorizo a  
compartir información con \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

He sido debidamente informado(a) sobre las gestiones a realizarse y se me ha explicado la relevancia de  
dicha gestión con relación a mi situación.

Comentarios: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Nombre Empleado(a)

\_\_\_\_\_  
Nombre Coordinador(a) o Designado

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Firma Empleado(a)

\_\_\_\_\_  
Firma Coordinador(a) o Designado

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha

\*Nota: Se debe cumplimentar un formulario para cada referido.





**PROTOCOLO PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DOMÉSTICA  
EN EL ÁREA DE TRABAJO**

**INFORME DEL CASO NÚM. \_\_\_\_\_**

**I. Comité de Manejo**

NOMBRE	PUESTO QUE OCUPA	DIVISIÓN EN QUE TRABAJA	TELÉFONOS

**II. Plan de seguridad a implementarse en la Agencia**

MEDIDAS DE SEGURIDAD	MODO DE IMPLEMENTARSE	FECHA
Mantener un registro de visitantes.	En cada una de las entradas del DRNA, incluyendo sus Dependencias hay un registro y se les provee una identificación para el visitante o empleado. Se firma dicho registro.	Esta medida de seguridad ya se lleva a cabo en la Agencia,



B. Acciones recomendadas a tomarse:

ACCIONES A TOMAR	PERSONA RESPONSABLE

C. Coordinación de Servicios:

1. ¿Se firmó la autorización para referidos? ( ) Sí ( ) No (Si contesto sí, inclúyala).
2. ¿Se acordó coordinar servicios de apoyo? ( ) Sí ( ) No (Si contesto sí, favor de describir los mismos en la tabla a continuación).

TIPOS DE SERVICIOS	INSTITUCIÓN