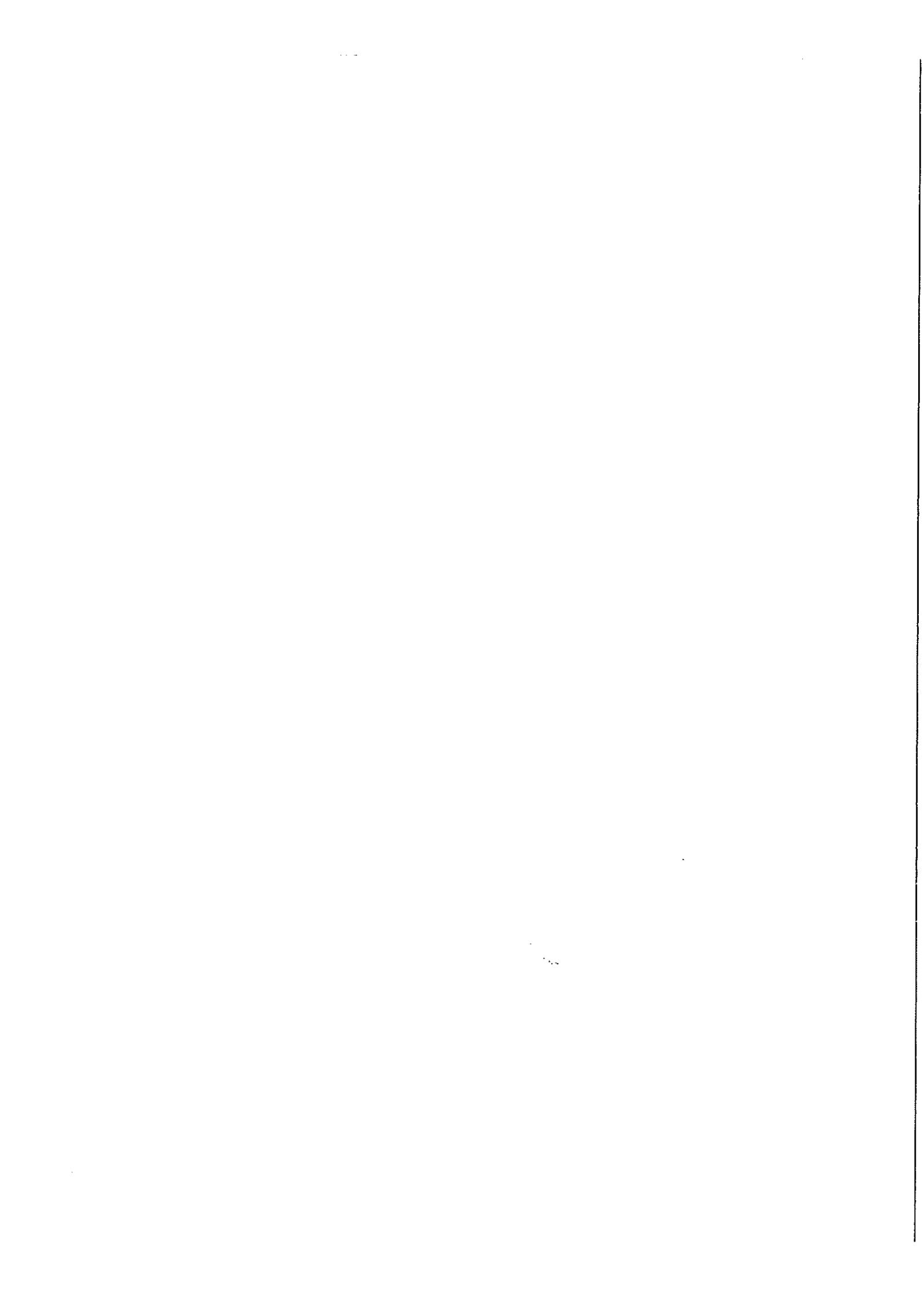




# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO ADECUADO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO**

Lcdo. Jeffry J. Pérez Cabán  
Presidente



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	3
DENOMINACIÓN.....	5
BASE LEGAL.....	5
DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA INSTITUCIONAL.....	5
CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA DOMÉSTICA .....	5
DEFINICIONES.....	6
I. Funcionarios designados para atender asuntos de violencia doméstica en el lugar de trabajo.....	8
II. Señales de posibles situaciones de violencia doméstica.....	9
III. Algunas razones por las cuales la víctima de violencia doméstica se mantiene en una relación de maltrato .....	11
IV. Responsabilidades del Personal de Supervisión.....	11
V. Preparación del Plan de Seguridad Individual.....	12
VI. Responsabilidad de la Agencia.....	15
VII. Procedimiento para el Manejo de Casos de Violencia Doméstica .....	16
VIII. Qué hacer cuando el Acto de Violencia Doméstica ocurre en el Área de Trabajo.....	18
IX. Qué hacer cuando el empleado o la empleada comete actos de violencia doméstica desde el centro de trabajo o cuando ambos trabajan en el mismo centro de trabajo.....	19
X. Servicios de Apoyo al Empleado Víctima Sobreviviente de Violencia Doméstica.....	20
XI. Orden de protección patronal.....	21
XII. Licencias a las que puede acogerse la víctima sobreviviente.....	21
XIII. Educación Continua .....	22
XIV. Confidencialidad.....	23
XV. Referencias.....	23
XVI. Remedios Legales.....	27
CONCLUSIÓN.....	30

## INTRODUCCIÓN

La violencia doméstica es uno de los principales problemas que enfrenta el pueblo de Puerto Rico pues trastoca el núcleo más íntimo de nuestra sociedad, la familia. Esta conducta trasciende el hogar pues sus consecuencias se reflejan en el lugar de trabajo, principalmente por los cambios de conducta de las víctimas así como por episodios que puedan suscitarse en el empleo.

Según los datos disponibles, la violencia doméstica afecta particularmente a la mujer; incluso, se considera como la manifestación más común del discrimen por razón de género. A su vez, este fenómeno se ha convertido en una de las principales causas de muertes violentas entre las mujeres puertorriqueñas.

Entre el período comprendido de enero de 2007 a diciembre de 2011, se reportaron a la Policía de Puerto Rico 87,913 incidentes de violencia doméstica. Además, decenas de mujeres mueren anualmente a manos de sus parejas al extremo de que la violencia doméstica es la primera causa de muerte violenta en la población femenina de Puerto Rico. Los números de la División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico reflejan durante el periodo de enero de 2008 a diciembre de 2012, un total de 109 asesinatos en los cuales la víctima de violencia doméstica fue una mujer.

Aproximadamente, el 85 por ciento de las personas que son objeto de violencia doméstica son mujeres. Por lo tanto, se trata de un problema que afecta particular y mayoritariamente a este grupo de la población. Por otro lado, las motivaciones que llevan a un hombre a agredir física, emocional o sexualmente a su pareja se cimentan en ideas de superioridad, control y poder masculino sobre las mujeres.

Las manifestaciones y efectos del maltrato contra la pareja trascienden el espacio doméstico o privado del hogar. Anualmente ocurren decenas de actos de violencia doméstica en los espacios de trabajo siendo las mujeres las que tienen mayor probabilidad de ser atacadas por su pareja o ex pareja. Estos eventos incluyen, entre otros, perseguir la persona en los alrededores del área de trabajo, acecharla con su presencia en lugares cercanos, mediante llamadas telefónicas, comunicaciones por fax, correo electrónico o cartas, así como agresiones al momento de salir o antes de entrar al trabajo. Este acoso ocasiona que el 56 por ciento de ellas tenga graves problemas de tardanzas y el 28 por ciento salga temprano del trabajo con mucha frecuencia.

JRC

En ocasiones la persona que incurre en actos de violencia doméstica impide que su víctima trabaje para así poder mantener más control sobre ella. Los actos de violencia doméstica pueden llegar a ser mortales y representan un peligro no sólo para la persona agredida, sino también para las otras personas que trabajan en el mismo espacio. Además, la persona que es objeto de violencia doméstica se encuentra en una situación de tensión y angustia que puede traducirse en baja productividad, ausentismo, y baja calidad del trabajo. Un estudio realizado por la United States General Accounting Office (GAO) señala que entre una cuarta parte y la mitad de las mujeres que son víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica pierden su trabajo debido al maltrato.

Para nosotros en la Junta de Relaciones del Trabajo, este mal social es intolerable. Por lo que nos comprometemos a ser agentes de cambios para erradicarlo.

## DENOMINACIÓN

Este documento se conocerá y podrá ser citado como el *Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*.

## BASE LEGAL

Este Protocolo se adopta y se promulga al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 130 -1945, según enmendada, conocida como la *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*; la Ley Núm. 217-2006, conocida como la *Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo*; y la Ley Núm. 20-2001, conocida como *Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres*, según enmendada.

## DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

En la Junta de Relaciones del Trabajo tenemos el compromiso de promover un ambiente de trabajo seguro, libre de intimidación y violencia. Es por esto que en nuestra Agencia no se tolera la violencia doméstica, reconociendo a su vez la importancia de prevenir y educar a nuestro personal en cuanto a lo que ello representa.

Es nuestro compromiso, estar atentos al comportamiento de nuestros visitantes, empleados(as) y funcionarios(as) a los fines de reconocer las señales de que está ocurriendo alguna situación de violencia doméstica que afecte la seguridad de nuestros empleados.

## CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

Se afirma el más enérgico repudio por parte de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico a actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo; no se toleran los mismos por constituir una agresión y un acto criminal contra la persona

empleada. Además nos reafirmamos en que la violencia doméstica es una clara manifestación del discrimen por razón de género.

Reafirmamos el compromiso de la agencia de mantener un área de trabajo segura para todo el personal. De igual forma, en la JRT apoyamos y ayudamos a todo el capital humano que esté enfrentando situaciones de violencia doméstica en la búsqueda de los recursos y remedios que necesite. La Junta no tomará ninguna acción desfavorable hacia un/a empleado o empleada debido a que esté enfrentando una situación de violencia doméstica. Además, se instruye a todos/as los/as empleados o empleadas para que reporten cualquier situación o incidente sucedido a la brevedad posible.

### DEFINICIONES

Para los efectos de este Protocolo las siguientes palabras tienen los significados que se expresan a continuación:<sup>1</sup>

1. Relación de pareja - Significa la relación entre cónyuges, ex cónyuges, las personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual íntima, las que han procreado un hijo o hija entre sí y las que sostienen o han sostenido una relación de noviazgo. Incluye las relaciones entre personas del sexo opuesto y personas del mismo sexo.
2. Cohabitar - Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
3. Persona que incurre en actos de violencia doméstica - Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
4. Lugar de trabajo - Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado o empleada y los alrededores de ese

<sup>1</sup>Estas definiciones no necesariamente son iguales a aquellas contenidas en la Ley Núm. 54, *ante*.

espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento. Espacios pertenecientes a entidades públicas o privadas obligadas a establecer e implantar este Protocolo, tales como: agencias, departamentos, oficinas del Gobierno de Puerto Rico, del sector privado y municipios.

- 504
5. 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.
  6. 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.
  7. 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.
  8. 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.

9. Víctima/sobreviviente - Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
10. Violencia doméstica - El empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja para causarle daño físico a sus bienes o a terceras personas para causarle grave daño emocional.
11. 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.

#### I. Funcionarios Designados para Atender Asuntos de Violencia Doméstica:

- La persona designada para trabajar los asuntos de violencia doméstica en la Junta de Relaciones del Trabajo, lo es Yanira Barreto González, Directora de la División de Servicios Administrativos, su información de contacto a través del número 787.620.9545 ext. 245, o a su correo electrónico [ybarreto@jrt.gobierno.pr](mailto:ybarreto@jrt.gobierno.pr). La funcionaria Barreto González, es la persona encargada de coordinar los adiestramientos, el manejo de los casos de violencia doméstica al personal y las orientaciones de este protocolo. Ésta junto con el supervisor o supervisora de la víctima/sobreviviente y 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. Además, ofrecerá orientación sobre asuntos relacionados a la violencia doméstica.

- 
- La persona designada como enlace con la Oficina de la Procuradora de la Mujer, Dénamy Freytes Rojas, con quien podrán comunicarse a través del número 787.620.9540 o a su correo electrónico dfreytes@jrt.gobierno.pr. La compañera Freytes Rojas colaborará con las funciones designadas a la Directora de Servicios Administrativos, en especial la coordinación de los adiestramientos y las orientaciones de este protocolo. De igual forma, se integrará para la preparación de un plan de acción y seguridad y aquella ayuda necesaria para el/la empleado o empleada, ya sea ayuda externa o interna de la agencia.

## II. Señales de Posibles Situaciones de Violencia Doméstica:

Usualmente el personal de supervisión es el que posee el contacto más directo con la víctima/sobreviviente. De éste observar señales de violencia doméstica debe hablar sobre el problema con el/la empleado o empleada. Las siguientes son algunas señales que pueden ayudar a determinar si un empleado o empleada puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica:

- Solicitud de cambio de área de trabajo.
- Tiene moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.
- Parece distraída o distraído, o tiene problemas al concentrarse.
- Recibe llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o que la ponen nerviosa.
- Tiene tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
- Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
- La calidad del trabajo disminuye sin razón aparente.
- Manifiesta incomodidad al comunicarse con otras personas.

- 
- Refleja una tendencia a permanecer aislada de sus compañeros y compañeras de trabajo o se muestra renuente a participar en eventos sociales.
  - Si se observa un deterioro físico o cambio en su apariencia personal. Cambio notable en el uso de maquillaje para cubrir golpes.
  - Vestimenta y accesorios inadecuados (gafas dentro del edificio o camisas encubridoras aun cuando hace calor).
  - Frecuentes problemas financieros que puede ser indicativo de poca accesibilidad de dinero.
  - Padece de ataques de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
  - Visitas abruptas de su ex pareja o pareja actual que provocan intranquilidad.

Por otro lado, también es importante reconocer algunas de las señales del comportamiento de una persona agresora. Entre éstas podemos mencionar:

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

### III. Algunas razones por las cuales la víctima de violencia doméstica se mantiene en una relación de maltrato:

- Miedo de que la persona agresora la persiga, la agreda o la mate.
- No romper con la familia y alejar a los hijos del progenitor.
- Exigencias familiares y presión por parte de las amistades.
- Falta de recursos económicos: vivienda, trabajo, educación, etc.
- Pensar que toda relación conlleva este tipo de problemas.
- Las creencias religiosas sobre el matrimonio.
- Esperanza de que la relación mejore.
- Asumir la culpabilidad de la problemática.
- No saber qué hacer, por tener poco conocimiento de sus derechos.
- Poco respaldo de la sociedad.
- La educación y la crianza en los procesos de socialización.
- Sentirse fracasada en el rol de mujer.
- Algún tipo de problema de salud física o emocional.
- Sentido de impotencia.
- Temor a la soledad.
- Vergüenza de que otras personas se enteren de que es víctima de maltrato.
- Temor a ser penalizada en el trabajo.

### IV. Responsabilidades del Personal de Supervisión:

- Del supervisor sospechar o recibir confidencias sobre alguna situación de violencia doméstica, deberá hacer un acercamiento a la posible víctima. Este acercamiento debe ser documentado.
- Atenderá de forma preliminar aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que le informe cualquier empleado o empleada

que se esté viendo afectada por ese tipo de situación aunque se trate de personas que no estén bajo su supervisión.

- Estar junto a la persona designada a trabajar los asuntos de violencia doméstica; orientar al empleado o empleada; realizar un análisis de sus necesidades; y preparar un plan de seguridad individual.
- Tomar adiestramientos relacionados al tema de la violencia doméstica que serán coordinados por el personal designado a atender los asuntos de violencia doméstica.

#### V. Preparación del Plan de Seguridad Individual:

- Cuando un supervisor o una supervisora recibe información de que alguna persona que supervisa es víctima/sobreviviente de violencia doméstica, deberá preparar un plan de seguridad individual. Este plan es una herramienta que ayuda a las víctimas/sobrevivientes a desarrollar estrategias que le provean seguridad. Dicho plan no garantiza protección absoluta ante el comportamiento violento de la persona agresora que pueda tener la persona que incurre en actos de violencia doméstica, pero es una herramienta práctica de empoderamiento, y sirve de ayuda para que la persona se sienta menos víctima y más sobreviviente. Además, puede reducir los riesgos de ser objeto de otras agresiones.
- Un plan de seguridad individual se prepara de acuerdo a las necesidades de la víctima/sobreviviente. Para cada área de necesidad se identificará una acción a tomar por el empleado o la empleada y por la agencia.
- La supervisora o el supervisor será la persona encargada de elaborar el plan de seguridad individual. Esta tarea se hará en

conjunto con la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica y la persona afectada por la situación. La persona encargada en la División de Servicios Administrativos debe tener la información del plan de seguridad individual y es la responsable de notificar al personal que directamente tenga que ver con las medidas de seguridad incluidas en el plan. *Un ejemplo de lo anterior es que se alerte al personal de seguridad, al área de recepción o a cualquier persona que esté encargada de ofrecer información o que reciba al público en el lugar de trabajo.*

- 
- El Director o Directora de cada División es responsable de que el plan de seguridad individual se prepare dentro o en un máximo de setenta y dos (72) horas siguientes a que se tenga conocimiento de la situación de violencia doméstica. No será necesario que exista una orden de protección emitida a favor de la víctima sobreviviente para que se prepare el plan de seguridad individual.
  - El plan de seguridad individual se toma en consideración las siguientes posibilidades de acción, entre otras:
    - i. Arreglar el lugar y la manera en que se dispone la ubicación de las personas que son acosadas, amenazadas o acechadas. Estas nunca deben sentarse dándole la espalda a una puerta, vestíbulo o ventana.
    - ii. Interponer barreras entre la víctima/sobreviviente y la entrada de modo que impidan o hagan difícil el acceso de la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica.
    - iii. La víctima/sobreviviente puede trasladarse a un lugar más seguro en un espacio de trabajo alternativo, si las facilidades lo permiten y el o la empleada está de acuerdo.

- 
- iv. Si es necesario deben realizarse cambios en el horario de la persona. Las horas de entrada y salida del trabajo son una rutina conocida por la persona que incurre en actos de violencia doméstica por lo que deben considerarse arreglos para cambios de horarios.
  - v. El patrono ayudará a la persona sobreviviente en la compilación de información que pueda servir como evidencia para procedimientos legales.
  - vi. Ofrecer la opción de que personal de seguridad acompañe a la víctima/sobreviviente al estacionamiento a su vehículo y para salir o entrar al edificio.
  - vii. El plan de seguridad individual incluirá acciones que se deben tomar si surgen complicaciones previsibles, como contactar las agencias pertinentes como albergues, conocer a qué sala del tribunal debe acudir, etc.
  - viii. Conseguir una fotografía de la persona que incurre en violencia doméstica, para que sea identificado por el personal de seguridad y del área de recepción.
  - ix. El supervisor o la supervisora, con el consentimiento de la persona sobreviviente, puede considerar alertar y orientar a las personas a cargo de contestar llamadas sobre las llamadas amenazantes o de acecho para evitar que se dé paso a este tipo de llamadas. Si se trata de documentos enviados por fax, debe retenerse el mismo. Con relación al correo electrónico, debe indicársele a la víctima/sobreviviente que no lo borre, para mantenerlo como evidencia.
  - x. Si la persona sobreviviente ha ofrecido copia de una orden de protección se debe guardar la misma en un lugar confidencial en el expediente de la División de Servicios Administrativos o

en la Oficina del Presidente según sea el caso para esos fines. Con el consentimiento de la víctima/sobreviviente, se informará al personal de seguridad que deba estar enterado para poder cumplir con la orden.

## VI. Responsabilidad de la Agencia:

La Agencia será responsable de:

- Preparar un Plan de Seguridad General.
- Implementar Medidas de Seguridad para la Prevención de Situaciones de Violencia Doméstica, tales como:

- i. Orientar e informar al personal sobre el proceso a seguir en caso de recibir amenazas, acoso o cualquier otra conducta constitutiva de violencia doméstica.
- ii. Registrar las visitas de todas las personas que no sean empleados o empleadas de la agencia en el área del vestíbulo del piso 7 en la recepción de la División de Secretaria o en la ventanilla de la recepción de Servicios Administrativos piso 8.
- iii. Limitar al público la entrada a las áreas de trabajo del personal de la Agencia mediante el uso de puertas con códigos de seguridad.
- iv. Cambio de los códigos de seguridad de las puertas de acceso periódicamente, cada noventa (90) días.
- v. Iluminación adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan el edificio.
- vi. Mantener personal de seguridad durante el horario de trabajo en el edificio.
- vii. Mantener un programa constante de educación y de sensibilización de violencia doméstica para todo el personal.

- 
- Implementar el Procedimiento para el Manejo de los Casos de Violencia Doméstica.
  - Orientar a las Directoras o Directores de cada División sobre su responsabilidad de recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrentan las personas que supervisa. Los supervisores tendrán el deber de atender aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que atravesase o sufra cualquier empleada o empleado de la Agencia que se esté viendo afectada por ese tipo de situación aunque se trate de empleados que no estén bajo su supervisión. Además estarán a cargo de orientar al empleado o empleada, realizar un análisis de sus necesidades y diseñar un plan de seguridad individual, junto al empleado o empleada para el cual deberá contar con el apoyo y asesoramiento de la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica. Los Directores o Directoras que incumplan con lo dispuesto en este Protocolo serán disciplinados o disciplinadas conforme a la Ley y a lo establecido en el Manual para los Empleados en el Servicio de Confianza.

## VII. Procedimiento para el Manejo de Casos de Violencia Doméstica:

- El supervisor realizará una entrevista al empleado o la empleada víctima/sobreviviente. Al momento de la entrevista éste deberá tomar en consideración los siguientes factores:
  - i. Si observa que un empleado o una empleada puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica o si conoce que está sucediendo, debe hablar con la persona sobre el asunto. Debe asegurarle la más completa confidencialidad y dejarle saber que es responsabilidad del supervisor o supervisora buscar maneras de apoyarle e identificar qué acciones se pueden

tomar para su seguridad y cuáles alternativas administrativas existen para que pueda manejar la situación disminuyendo el impacto adverso en su trabajo. Es muy importante que el supervisor o la supervisora mantenga evidencia escrita de todas las gestiones que realice dirigidas a ayudar a la víctima.

ii. El personal de supervisión promoverá un ambiente en el que la persona sobreviviente se sienta cómoda y segura para discutir la situación de violencia doméstica. El lugar donde se lleve a cabo la conversación debe ser privado sin la presencia de terceras personas a menos que sea la persona encargada del manejo de los casos de violencia doméstica de la agencia.

iii. Si la persona ha expresado ser sobreviviente de violencia doméstica el supervisor debe:

a. Respetar su necesidad de confidencialidad.

b. Escuchar a la persona sin juzgar. Debe validarse su experiencia haciéndole saber que nadie merece ser agredida, que todas las personas tenemos derecho a vivir en paz, que no es su culpa y que existen personas que pueden ayudarla o ayudarlo.

c. Preguntarle si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, debe orientarla/lo para que reciba ayuda médica.

d. Explorar si las agresiones han producido algún impedimento temporero o permanente, por el cual se tenga que realizar algún acomodo en el trabajo.

iv. Evaluar el nivel de riesgo, preguntando si existen armas de fuego en la casa, o si la persona agresora las puede

obtener con facilidad, si ha recibido amenazas de muerte de parte de su pareja, ya sea dirigido a ella, a sus hijas o hijos, o a otros familiares; si la persona que le agrede usa alcohol o drogas; si le manifiesta celos; si ha aumentado la frecuencia y la severidad de las agresiones; si amenaza con suicidarse si lo abandonan; si es desafiante a las autoridades como la Policía o los tribunales; si tiene arrestos previos por violencia doméstica u otro tipo de agresiones.

v. Conocer si el empleado o la empleada tiene una orden de protección vigente. Si no lo tiene, explorar si necesita una y si el/la empleado o empleada desea solicitarla.

vi. Preguntarle a la víctima de violencia doméstica si vive con su pareja, ya que esto representa una situación de alto riesgo que debe considerarse en su plan de seguridad individual.

vii. Si la víctima no ha expresado que está atravesando por una situación de violencia doméstica, el supervisor o la supervisora debe ser sensible y formular preguntas directas pero que no resulten amenazantes al empleado o empleada. Asegurarle que su responsabilidad es velar por su seguridad en el centro de trabajo y que no se van a tomar medidas que vayan en perjuicio de su empleo.

## **VIII. Qué hacer cuando el Acto de Violencia Doméstica ocurre en el Área de Trabajo:**

- Informar de inmediato al supervisor o supervisora de la víctima. Esto ayudará a tomar las medidas de seguridad necesarias en el área de trabajo.

- Llamar a la Policía o al 9-1-1 para pedir servicios de apoyo.
- Identificar un lugar que provea seguridad para la víctima.
- Proveer compañía y apoyo a la víctima.
- Asegurarse que la víctima recibe la atención médica necesaria.
- Brindarle a la Policía la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.

**IX. Qué hacer cuando el empleado o la empleada comete actos de violencia doméstica desde el centro de trabajo o cuando ambos trabajan en el mismo centro de trabajo:**

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

Cuando la pareja no trabaja en el mismo centro de trabajo y un supervisor o supervisora conoce que el empleado o la empleada está cometiendo los actos desde el lugar de trabajo, se debe tomar la acción disciplinaria que corresponda por estar cometiendo un delito, además de que está utilizando los recursos del gobierno para cometerlo. Se ofrecerá orientación para referir a programas voluntarios en la comunidad de reeducación y readiestramientos. Y además se evaluará la necesidad de revisar sus funciones y responsabilidades en las labores que realiza.

Por otro lado, en los casos en que la pareja trabaja para la misma agencia, el supervisor o supervisora debe tomar acciones correctivas inmediatas. Además de constituir una violación a la Ley Núm. 54, ante, se pudiera tratar de hostigamiento sexual en el empleo, en la modalidad de ambiente hostil y aplicaría la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, que prohíbe el hostigamiento

sexual en los centros de trabajo.

#### **X. Servicios de Apoyo al Empleado Víctima Sobreviviente de Violencia Doméstica**

- Se ofrecerá apoyo y se coordinará el servicio de ayuda que sea necesario a cualquier persona empleada que sea objeto de actos de violencia doméstica en o fuera de la Agencia.
- El empleado podrá recurrir a su supervisor o supervisora inmediata o a cualquier otro para recibir el apoyo y la ayuda que necesiten para manejar la situación de violencia doméstica. De esta forma se minimiza el impacto que la situación pueda tener en el trabajo y se proponen medidas de seguridad para su protección y la de los compañeros y compañeras. El supervisor o la supervisora acudirá de inmediato a la persona designada para el manejo de los asuntos relacionados con la violencia doméstica para comenzar a desarrollar un plan de acción individual.
- La información provista por la víctima será completamente confidencial. Al tomar decisiones sobre las medidas de seguridad que se adoptarán se consultará con el empleado o empleada víctima/sobreviviente de violencia doméstica para implantarlas.
- Es necesario conocer sobre la situación de violencia doméstica para poder tomar las medidas de apoyo y de seguridad necesaria para la persona afectada y sus compañeros y compañeras de trabajo. El empleado o la empleada puede tener la confianza de que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectadas negativamente.
- De ser necesario el empleado/a podrá ser referido al Programa de Ayuda al Empleado creado bajo las disposiciones de la Ley Núm. 167-2002 o a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, donde podrá encontrar información sobre albergues transitorios, ayuda legal, apoyo sicosocial, programas de reeducación y otros.

## XI. Orden de protección patronal

Si el patrono determina que existen riesgos en la seguridad del personal de la Agencia, procederá a informarle a la víctima que solicitará una orden de protección patronal según se dispone en la Ley Núm. 538-2004.

## XII. Licencias a las que puede acogerse la víctima/sobreviviente:

• Puede acogerse a cualquiera de las siguientes licencias:

- 
- i. Licencia por enfermedad – utilizada para recibir tratamiento de salud relacionado con la situación de violencia doméstica.
  - ii. Licencia médico familiar – esta licencia se creó mediante legislación federal y provee para una licencia de hasta 12 semanas en el período de un año cuando el/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. Existen varias limitaciones y modos en los que el patrono puede concederlas.<sup>2</sup> Esta licencia es sin paga.
  - iii. Licencia por vacaciones – puede utilizarse para atender cualquier situación personal o familiar.
  - iv. Licencia para servir como testigo en casos criminales – puede utilizarse si se presentan cargos criminales contra la pareja.<sup>3</sup>
  - v. 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

<sup>2</sup> 29 USC secciones 2601 – 2654.

<sup>3</sup> Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986.

casos de pensiones alimentarias y violencia doméstica, entre otros.<sup>4</sup>

vi. Licencia sin sueldo - en caso que la persona agote todas sus licencias, podrá solicitar a la Autoridad Nominadora una licencia sin sueldo que no podrá ser mayor de 12 meses. Excepciones a esta regla serán evaluadas por la Autoridad Nominadora.

vii. Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico<sup>5</sup> esta Ley dispone para el pago de compensación por desempleo. Aunque no se ha reconocido en la ley ni por decisión judicial, se ha sugerido que "las mujeres sobrevivientes de violencia doméstica que se vean obligadas a renunciar a su trabajo para protegerse de un agresor deben tener acceso a la compensación por desempleo, ya que dicha renuncia no es voluntaria. Este acercamiento es cónsono con la política de rechazo a la violencia doméstica y protección a las víctimas, establecida por nuestra Asamblea Legislativa y ayudaría a fortalecer a las mujeres en el proceso de romper con el ciclo de violencia".<sup>6</sup>

### XIII. Educación Continua

El personal de supervisión, así como el personal encargado de los asuntos de violencia doméstica deberá tomar por lo menos un (1) adiestramiento anual sobre el manejo de la violencia doméstica. La Junta de Relaciones del Trabajo consignará y ejecutará en su plan anual de adiestramiento para su personal por lo menos un (1) adiestramiento anual sobre violencia doméstica y el uso de este Protocolo.

<sup>4</sup> Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, enmienda la sección 5.15 de la Ley de Personal del Servicio Público.

<sup>5</sup> Ley 74 de 21 de junio de 1956, 29 L.P.R.A. sección 701 y siguientes.

<sup>6</sup> Esther Vicente, *La Violencia Doméstica y el Lugar de Trabajo: Un Reto a la Dicotomía Público/Privado*, 36 REVISTA JURÍDICA DE LA UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO 51, pág. 65.

#### XIV. Confidencialidad

La Junta de Relaciones del Trabajo considera que todo su capital humano, en especial aquellos(as) Directores o Directoras de División, así como nuestra División de Servicios Administrativos deben tomar en cuenta los criterios éticos para realizar intervenciones con víctimas de violencia doméstica. Se debe destacar la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima.

 En el caso de la confidencialidad, el supervisor o la supervisora y la Directora de la División de Servicios Administrativos, Yanira Barreto González encargada de atender las situaciones de violencia doméstica tienen el deber de mantener en estricta confidencialidad toda aquella información ofrecida por la víctima. La confidencialidad se refiere a que toda información expresada por o relacionada con la víctima no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de ella, excepto cuando exista alguna situación que pone en peligro la vida de ésta o de algún menor o de cualquier otra persona, cuando medie una orden judicial o por razones de extrema peligrosidad. Además, la víctima tendrá acceso a los expedientes de la intervención y a todo documento incluido en éste que le concierne.

Por otra parte, no se forzará a la víctima a expresar asuntos de la vida personal que no sean relevantes a la intervención en el proceso y relevantes al problema de violencia doméstica.

#### XV. Referencias:

- El Artículo I, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe que se establezca discrimen alguno por razón de sexo, entre otras.

- 58c
- El Artículo I, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.
  - La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, conocida como la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, según enmendada, 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 se repudia enérgicamente. Además reconoce que la violencia doméstica es una manifestación de la inequidad entre los sexos que afecta particularmente a las mujeres. La Ley provee remedios legales, civiles y criminales para las personas que son objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
  - La Ley Núm. 184-2004, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, según enmendada, 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/as empleados y las empleadas.
  - La Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, conocida como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, según enmendada, dispone que cada patrono debe proveer, a cada una de las personas que emplea, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.
  - La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como Ley contra el Discrimen en el Empleo, según enmendada, protege a las personas empleadas y aspirantes a empleo contra discrimenes por razón de sexo, entre otras razones. Esta Ley aplica a agencias de gobierno que funcionan como negocios o empresas privadas.

• La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, conocida como la Ley de Discrimen en el Empleo por razón de Sexo, según enmendada, requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer, y prohíbe el discrimen por razón de sexo. Esta Ley aplica tanto a patronos privados como a las agencias e instrumentalidades del Gobierno.

• La Ley Núm. 284-1999, conocida como la Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, según enmendada, define acecho como una "conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de vandalismo dirigidos a determinada persona, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia". La Ley de Acecho provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54, antes citada, en adelante Ley Núm. 54.

• Ley Núm. 538-2004, enmendó la Ley Núm. 54, antes citada, a los efectos de disponer que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleados 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 o empleada que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54.

- 
- La Ley Núm. 542-2004, enmendó la Ley Núm.54, a los efectos de disponer que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego así como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en rigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aun cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden.
  - El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, considerando, entre otras razones, la violencia doméstica y el hostigamiento sexual en el trabajo.
  - El Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA), dispone que todo patrón es responsable de ofrecer a las personas que emplea un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con probabilidad puedan causar la muerte o serio daño físico.
  - El "Violence Against Women Act of 1994 (VAWA)" es una legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas. La misma prohíbe que una persona contra la que se haya emitido una orden de protección y cualquier persona que haya sido convicta de un delito menor de violencia doméstica posea armas de fuego y municiones. Sin embargo, existen excepciones por "uso oficial" a dichas prohibiciones. El estatuto federal es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que hayan ocurrido antes de que la ley entrara en vigor.

- Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g) (8); 18 U.S.C. § 922(g) (9).

## XVI. Remedios legales disponibles

Los empleados o empleadas víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica poseen varias opciones y remedios legales al amparo de las disposiciones de las siguientes leyes:

- Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, *ante*.

i. La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989 según enmendada, "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia" provee remedios civiles y criminales. Las órdenes de protección son un recurso legal que puede obtener la víctima/sobreviviente en el tribunal municipal o sala de investigación del centro judicial del lugar donde resida. La Ley Núm. 54, *ante* contiene el procedimiento para solicitarlas. En los tribunales se cuenta con formularios para solicitarla. Entre los remedios puede prohibirse a la persona que incurre en actos de violencia doméstica acercarse al área de trabajo de la persona perjudicada. Debe orientarse al empleado o empleada para que solicite que el tribunal lo disponga así en la orden de protección. El patrono también podrá solicitar, previa notificación a la víctima, una orden de protección para garantizar la protección física y emocional de su personal. Esta solicitud se presentará cuando la víctima se negare a aceptar el hecho evidente de que es víctima de violencia doméstica y la seguridad del resto del personal está en riesgo. Además, incluye entre sus disposiciones remedios de carácter criminal. Se incluyen en ella cinco delitos. Se debe orientar al empleado o empleada sobre su opción de presentar una querrela criminal ante la Policía si se ha

configurado uno de los delitos incluidos en Ley y si la persona desea que se procese criminalmente a la pareja. Por otra parte, no requiere que se presente una querrela criminal para solicitar una orden de protección.

- 590
- ii. Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, ante y dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus 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 o empleada que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, ante.
- iii. La Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm.54, ante, y dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego así como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en rigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto

de suspender la licencia correspondiente aun cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden.

- Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g)(8); 18 U.S.C. § 922(g)(9).
- El Violence Against Women Act of 1994 (VAWA) es una legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas. La misma prohíbe que una persona contra la que se haya emitido una orden de protección y cualquier persona que haya sido convicta de un delito menor de violencia doméstica posea armas de fuego y municiones. Sin embargo, existen excepciones por "uso oficial" a dichas prohibiciones. El estatuto federal es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que hayan ocurrido antes de que la ley entrara en vigor.
- Ley Núm. 284, de 24 de agosto de 1999, según enmendada. Ley de Acecho.

i. El delito de acecho se define como una "conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de vandalismo dirigidos a determinada persona, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia".

ii. La Ley de Acecho, ante, provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54, ante. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.

•Ley Núm. 23-2013- Para enmendar la Ley Núm. 54-1989, según enmendada, conocida como "Ley de Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica", a fin de brindar la protección que ésta ofrece a todas las personas sin importar estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio, y para enmendar la Ley 284-1999, según enmendada, conocida como "Ley Contra el Acecho", para extender las protecciones de dicha ley a todas las personas que sostengan una relación afectiva o intrafamiliar de convivencia domiciliaria en la que no exista una relación de pareja.

•Si los actos de violencia implican violencia física o amenazas pueden presentarse querellas por los delitos de agresión o de amenaza contenidos en el Código Penal.

•Si la víctima se separa de su pareja y existen menores puede solicitar una pensión alimenticia para estos, así como la custodia. Si está casado o casada puede comenzar un proceso de divorcio, si así lo desea.

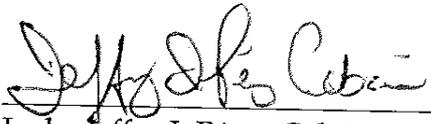
En conclusión la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico a través del presente protocolo consigna su voluntad y compromiso de erradicar este mal social protegiendo la vida de su capital humano y por ende paso a paso la de nuestro terruño borincano.

Somos de la convicción que nuestro mayor recurso para afrontar los retos de una economía globalizada como la que vivimos, son nuestros servidores públicos quienes día a día logran propiciar el máximo desarrollo económico.

Nuestra agencia es una de Justicia e Igualdad y fomenta el primoroso concepto de la Paz Laboral. Por lo cual, la solidaridad con nuestros hermanos y hermanas de nuestra gran familia laboral es parte de ese gran ideal de Paz.

JRC  
Exhortamos el modelaje de este protocolo y exhortamos a los trabajadores, gremios sindicales y patronos locales o establecidos en la isla a que observen en sus pactos colectivos, estos protocolos en bienestar de ese primoroso capital puertorriqueño en especial la mujer trabajadora.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 23 de septiembre de 2013.



Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán  
Presidente

