



# GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS  
DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO

Directora | Lcda. Zahira A. Maldonado Molina | [zmaldonado@oatr.pr.gov](mailto:zmaldonado@oatr.pr.gov)

29 de julio de 2024

## ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 2 – 2024

### PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN LA OFICINA DE ADMINISTRACION Y TRANSFORMACION DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO (OATRH)

#### ARTÍCULO 1 – TÍTULO

Esta Orden Administrativa se denominará como “Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH)”.

#### ARTÍCULO 2 – BASE LEGAL

1. El Artículo I, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe que se establezca discriminación alguno por razón de sexo, entre otras.
2. 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.
3. El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe el discriminación 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 discriminación cubierto por esta Ley.
4. El “*Occupational Safety and Health Act of 1970*” (OSHA), dispone que todo patrono es responsable de ofrecer a las personas que emplea un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con probabilidad puedan causar la muerte o serio daño físico.
5. La Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, conocida como “*Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*” (en adelante, “Ley Núm. 16”), 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.

Autorizado por la Oficina del Contralor Electoral: OCE-SA-2023-00914

Calle Vela Núm. 6, Hato Rey, P.R. 00918 | Apartado 8476, San Juan, P.R. 00910-8476



6. La Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, conocida como "*Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo*", 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.
7. La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "*Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica*" (en adelante, "Ley Núm. 54"), 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.
8. 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 entrará en vigor.
9. La Ley Núm. 284-1999, según enmendada, conocida como "*Ley Contra el Acecho en Puerto Rico*", 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 hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia". La Ley de Acecho provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54, ante. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.
10. La Ley Núm. 20-2001, según enmendada, conocida como "*Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres*", crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Expresa como política pública del Estado Libre Asociado garantizar el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio y disfrute de sus libertades; dispone que la Oficina de la Procuradora tendrá como prioridad el logro de acciones afirmativas de organizaciones públicas y privadas para garantizar la equidad de género en áreas donde persiste la violencia doméstica, entre otras manifestaciones de inequidad y opresión; dispone que la agencia tendrá la función de fiscalizar el cumplimiento con la política pública establecida en esta Ley, velar por los derechos de las mujeres y asegurar que las agencias públicas cumplan y adopten programas de acción afirmativa o correctiva.

11. La Ley Núm. 538-2004, enmendó la Ley Núm. 54 y dispuso que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleados, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si uno de sus empleados es o ha sido víctima 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 al empleado que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54.
12. La Ley Núm. 542-2004, enmendó la Ley Núm. 54 y estableció 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 el 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, el dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aún cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden.
13. La Ley Núm. 217-2006 requiere la promulgación e implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo.
14. La Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*”, establece el Principio de Mérito y la prohibición de discrimen por razón de sexo, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, entre otros. Dispone sobre licencias y beneficios marginales de los empleados de aquellas agencias gubernamentales a las cuales aplica.

El Artículo 1 de dicha Ley dispone:

*“El Gobierno de Puerto Rico reconoce que la violencia doméstica es uno de los problemas más graves y complejos que confronta nuestra sociedad.*

...

*En el desarrollo de la política pública sobre este asunto, debemos dar énfasis a atender las dificultades que las situaciones de violencia doméstica presentan particularmente a mujeres y menores para preservar su integridad física y emocional, procurar su seguridad y salvar sus vidas.*

*La violencia doméstica es una de las manifestaciones más críticas de los efectos de la inequidad en las relaciones entre hombres y mujeres.*

...

*Como política pública, el Gobierno de Puerto Rico repudia enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto que este pueblo quiere mantener para los individuos, las familias y la comunidad en general”.*

15. La Ley Núm. 83-2019, según enmendada, conocida como “*Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave*”, establece una licencia especial para aquellos empleados, que indistintamente exista o no una querrela policíaca, enfrenten ellos o un familiar, alguna situación de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave. Podrán disfrutar de una licencia especial sin sueldo de hasta un máximo de quince (15) días laborables anuales adicionales a los que tienen derecho por ley.

La OATRH velará por el bienestar de sus empleados, especialmente por el personal que es objeto de violencia doméstica. Enfrentando este problema serio, la OATRH se compromete a tomar acciones concretas para erradicar la violencia doméstica en el lugar de empleo.

La OATRH como patrono no tolerará la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Además, dará uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando un empleado sea víctima de violencia doméstica dentro o fuera del lugar de trabajo.

La OATRH tiene el deber de comunicar a sus empleados las disposiciones relacionadas con los procedimientos, los términos y los remedios que establece las guías para el desarrollo del Plan de Trabajo para la implementación del presente Protocolo. Las disposiciones de este Protocolo regirán independientemente de que un tribunal haya emitido o no una orden de protección a favor de la persona que ha sido víctima de violencia doméstica al amparo de la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica.

La OATRH invita a todos los empleados y aspirantes a empleo a que unan esfuerzos para combatir la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas a esta política deberán dirigirse por escrito al Coordinador en el área de violencia doméstica de la OATRH.

#### **ARTÍCULO 4 – APLICABILIDAD**

Esta Orden Administrativa aplica a todos los funcionarios y empleados públicos de la OATRH, sin distinción de status o categoría, así como también a contratistas, suplidores, visitantes y estudiantes que hacen su práctica en la OATRH.

#### **ARTÍCULO 5 – DEFINICIONES**

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

1. **Acecho** – conducta tipificada como delito en su modalidad grave según los parámetros de la Ley 284-1999, según enmendada, mejor conocida como la “*Ley contra el acecho en Puerto Rico.*”
2. **Cohabitar** – Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
3. **Coordinador** – Empleado designado por el Director para velar por la implantación y cumplimiento de la política pública establecida en esta Orden Administrativa y para atender todo asunto relacionado al área de Violencia Doméstica de OATRH.
4. **Director** – Director de la Oficina de Administración y Transformación De Recursos Humanos (OATRH).
5. **Empleado(a)** – Toda persona natural que preste servicios mediante un nombramiento en el servicio de carrera o de confianza, puesto transitorio o irregular dentro del Plan de Clasificación y Retribución de la OATRH a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración.
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. **IDEA** - Instituto de Adiestramiento y Profesionalización de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico.
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** – Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado 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. **OATRH** - Oficina de Administración y Transformación De Recursos Humanos (OATRH).
11. **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.
12. **Patrono** – Significa toda persona natural o jurídica que emplee uno o varios empleados o empleadas, obreros u obreras, trabajadores o trabajadoras; y al jefe o jefa, funcionario o

funcionaria, gerente, oficial, gestor o gestora, administrador o administradora, superintendente, capataz, mayordomo o mayordoma, agente o representante de dicha persona natural o jurídica.

13. **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.
14. **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
15. **Relación de pareja** – Significa la relación entre cónyuges, excónyuges, 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.
16. **Supervisor** – Persona que ejerce algún control, que evalúa o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo, sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado y de velar por el cumplimiento de las normas de la OATRH.
17. **Víctima / sobreviviente** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
18. **Violencia cibernética o digital** – Violencia donde se utiliza cualquier tipo de comunicación electrónica o digital, mediante mensajes de texto, correo de voz, correos electrónicos o redes sociales, o cualquier otro medio digital, incluyendo sistemas de rastreo satelital, que tenga el efecto de acosar, perseguir, intimidar, amenazar o afligir a una persona con quien se sostiene o se ha sostenido una relación de pareja.
19. **Violencia doméstica** – El empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja o su expareja, conforme a la definición de relación de pareja contemplada en el inciso (1) de este artículo, para causarle daño físico a sus bienes o a terceras personas para causarle grave daño emocional.
20. **Violencia económica** – Aquella conducta ejercida con el fin de menoscabar la capacidad financiera presente o futura, la estabilidad económica o la seguridad habitacional y de vivienda a través de amenazas, coerción, fraude con restricción o privación de acceso o uso de cuentas, activos, información financiera, tarjetas de identificación o crédito, dinero o asistencias gubernamentales, ocultación de información relacionada al pago de renta o hipotecas, o de desalojos forzosos; ejercicio de influencia indebida en las decisiones o

comportamiento o las decisiones financieras y económicas de una persona, o interferencia en la relación o desempeño laboral de una persona o en su negocio propio. Incluye también el usar indebidamente los recursos económicos de la persona, incluido el dinero, los activos y el crédito para beneficio propio, y el impedir acceso a cursos formales de estudios para perjudicar el desempeño académico de la víctima.

21. **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.

## **ARTÍCULO 6 – COORDINADOR EN EL ÁREA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

### **1. Designación del Coordinador**

El Director designará al empleado de la Oficina de Recursos Humanos de la OATRH, que fungirá como Coordinador en el área de Violencia Doméstica de OATRH. El Coordinador será la persona responsable de velar por la implantación y cumplimiento de la política pública en la presente Orden Administrativa. De igual forma, pondrá en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición de actos de violencia doméstica en el lugar de empleo.

### **2. Responsabilidades del Coordinador**

- a. Velar por la implantación y cumplimiento de la política pública establecida en este protocolo.
- b. Implantar un programa continuo para la divulgación de este protocolo y educar sobre las diversas manifestaciones de la violencia doméstica.
- c. Velar porque la agencia cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 217-2006, la Ley Núm. 54, y la Ley Núm. 16.
- d. Ofrecer seguimiento a las situaciones de violencia doméstica y velar porque se cumpla la reglamentación interna al respecto.
- e. Coordinar charlas educativas al personal y adiestramiento a supervisores, Directores Auxiliares y al resto del personal sobre la violencia doméstica.
- f. Preparar el plan de trabajo junto al Coordinador del Programa de Ayuda al Empleado (PAE).
- g. Preparar un plan de seguridad junto al Supervisor y el empleado afectado por la situación de violencia doméstica.

- h. Mantenerse al día en los adiestramientos de violencia doméstica, de modo que entienda el problema de la violencia doméstica y que desarrolle destrezas para interactuar con la víctima de manera segura, confidencial y libre de prejuicios.
- i. Ofrecer apoyo al personal de supervisión para el manejo de situaciones de violencia doméstica.

#### **ARTÍCULO 7 – RESPONSABILIDAD DE LA OATRH**

1. 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 tendrán la responsabilidad de atender aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que atraviese o sufra cualquier empleado que se esté viendo afectada por ese tipo de situación que esté bajo su supervisión.
2. Los supervisores estarán a cargo de orientar al empleado, realizar un análisis de sus necesidades y diseñar un plan de seguridad, junto al empleado, para el cual deberá contar con el apoyo y asesoramiento de la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica.
3. El Supervisor que incumpla con lo dispuesto en este Protocolo será disciplinado o disciplinada conforme al “Reglamento para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio de Carrera de la Oficina de Administración y Transformación de Recursos Humanos (OATRH).” y/o cualquier otro Reglamento u Orden Administrativa vigente y aplicable.

#### **ARTÍCULO 8 – RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DE SUPERVISIÓN**

1. El personal de supervisión será adiestrado en las mismas áreas que la persona a cargo de los asuntos de violencia doméstica, además de las áreas de supervisión aplicables a situaciones de esta índole.
2. El Supervisor deberá hacer un acercamiento a la posible víctima de sospechar o recibir confidencias sobre alguna situación de violencia doméstica. Este acercamiento debe ser documentado.
3. Tendrán la responsabilidad de atender de forma preliminar aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que le informe cualquier empleado que se esté viendo afectada por ese tipo de situación.
4. Estará a cargo, junto a la persona designada para trabajar estas situaciones, de orientar al empleado, realizar un análisis de sus necesidades y preparar un plan de seguridad individual.
5. Orientará a la víctima/sobreviviente sobre las licencias que podría utilizar y los posibles arreglos en el trabajo que propendan a la seguridad de la persona sobreviviente.

## **ARTÍCULO 9 – RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DE SEGURIDAD Y/O ENCARGADO DE LA RECEPCIÓN**

El personal de seguridad y/o encargado de recepción tomará las medidas de seguridad necesarias para ayudar a prevenir incidentes de violencia doméstica en el trabajo. Se podrán tomar otras medidas, siempre y cuando, no sean en perjuicio de la víctima/sobreviviente, ni de ningún otro empleado. Entre éstas se encuentran:

1. Debe estar adiestrado para prevenir e identificar incidentes de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Este personal debe informar a su Supervisor sobre incidentes que haya identificado y que sean a su vez notificados a la Oficina de Recursos Humanos de la OATRH.
2. Mantener controlados los accesos al edificio.
3. Requerir el registro en la bitácora o libro de visitantes de todas las personas que no sean empleados de la agencia.
4. Aislar las áreas de acceso público en las que sólo se permite la entrada al personal, mediante el uso de barreras físicas o puertas cerradas.
5. Instalar iluminación adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan el edificio.
6. Mantener personal de seguridad durante el horario regular de trabajo.

## **ARTÍCULO 10 – PROCEDIMIENTO PARA EL PLAN DE MANEJO DE CASOS**

1. El Supervisor que identifique una situación de violencia doméstica que pueda afectar el centro de trabajo hará un referido (**ANEJO I**) de la situación al personal designado para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo.
2. La persona designada para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo explorará la situación y citará a la persona involucrada.
3. La persona designada para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo para atender el caso entrevistará a la persona involucrada utilizando el formulario para Entrevista Inicial (**ANEJO II**) y establecerá un Acuerdo de Confidencialidad (**ANEJO III**) con la persona, firmando ambas el formulario provisto para este fin.
4. La persona designada para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo junto a la persona involucrada y su Supervisor preparará un **Plan de Seguridad Individual (ANEJO IV)** donde se debe considerar los siguientes factores:
  - a. situaciones de riesgo en las que se encuentra la víctima;

- b. peligrosidad de la persona agresora;
  - c. exposición de menores a maltrato;
  - d. necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus hijos/as;
  - e. amenazas de la persona agresora a familiares o amistades de la víctima;
  - f. riesgos para los/as empleados/as o visitantes del centro de trabajo;
5. Se le informará a las personas de las áreas afectadas sobre el plan de seguridad.
  6. Se solicitará una orden de protección para el centro de trabajo si se considera necesario.
  7. Se referirá a la víctima/sobreviviente a las agencias correspondientes o a las organizaciones especializadas en violencia doméstica para recibir servicios de apoyo. Se podrá utilizar el Directorio de Recursos de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, donde se puede encontrar información sobre albergues transitorios, ayuda legal, apoyo sicosocial, programas de reeducación y otros. Copia del referido Directorio se hace incluye como **ANEJO V** de esta Orden Administrativa.
  8. Se dará seguimiento a la situación según sea necesario.

#### **ARTÍCULO 11 – PLAN DE SEGURIDAD INDIVIDUAL**

1. Cuando un Supervisor recibe información de que alguna persona que supervisa es víctima/sobreviviente de violencia doméstica, debe prepararse un plan de seguridad. Aunque este plan no garantiza protección absoluta ante el comportamiento violento de la persona, es una herramienta práctica de ayuda a las víctimas/sobrevivientes a desarrollar estrategias que le provean seguridad.
2. El plan de seguridad individual debe prepararse de acuerdo con las necesidades de la víctima/sobreviviente.
3. El Supervisor será la persona encargada de elaborar el plan de seguridad individual. Este plan se hará en conjunto con el Coordinador y la persona afectada por la situación.
4. El Coordinador debe tener la información del plan de seguridad individual y será la responsable de notificar al personal que directamente tenga que ver con medidas de seguridad incluidas en el plan.
5. El Supervisor será responsable de que el plan de seguridad 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 para que se prepare el plan de seguridad individual.

6. En todo plan de seguridad individual debe tomarse en consideración la peligrosidad de la persona que incurre en actos de violencia doméstica.
7. Debe también tomarse en consideración que el espacio físico donde labora la víctima puede hacerla más vulnerable a la violencia, por lo que se debe minimizar el riesgo de que se encuentre expuesta a ello.
8. El plan de seguridad individual debe incluir las acciones que se deban tomar de surgir complicaciones previsibles.
9. El Supervisor con el consentimiento de la víctima, debe alertar y orientar a las personas a cargo de contestar llamadas sobre las llamadas que pueda realizar a la Oficina la persona que ha incurrido en actos de violencia doméstica para evitar que tenga acceso a la víctima por medio del teléfono.
10. Si la persona que ha incurrido en actos de violencia doméstica envía documentos mediante fax, debe retenerse el mismo. De igual forma, si envía un correo electrónico.
11. Si la persona sobreviviente ha ofrecido copia de la orden de protección que se expidiera a su favor, se debe guardar la misma en un lugar confidencial en el expediente de la Oficina de Recursos Humanos que tenga para esos fines. Con el consentimiento de la víctima, se informará al personal de seguridad que deba estar enterado para poder cumplir con la orden.
12. En caso de que un tribunal haya emitido una orden de protección, se incluirá en el plan de seguridad individual las medidas a seguir, de ocurrir violación a la misma. Cuando se trate de una orden de protección solicitada por la Oficina, se seguirá el mismo procedimiento en cuanto a las medidas de seguridad se refiere. En este caso, se notificará a la víctima.

## **ARTÍCULO 12 – ORDEN DE PROTECCIÓN POR PARTE DE LA OATR**

La orden de protección es un mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en el cual se establece unas medidas a una persona que incurre en actos de violencia doméstica para que se abstenga llevar a cabo los mismos.

Para solicitar una orden de protección no es necesario radicar cargos criminales. La misma puede ser solicitada ante cualquier Juez del Tribunal de Primera Instancia.

El Artículo 2.3 de la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, según enmendada, establece que:

*“Un patrono podrá solicitar una orden de protección a favor de los empleados, visitantes y cualquier otra persona que se encuentra en un lugar de trabajo si: Uno de sus empleados es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en esta ley; y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo”.*

Es importante que el Supervisor o el Coordinador le notifiquen al empleado su intención de solicitar la orden de protección.

Los remedios que puedan estar incluidos dentro de esta orden de protección son:

1. El Juez ordenará a la parte peticionada abstenerse de molestar, intimidar, amenazar o en cualquier otra forma interferir con los empleados, visitantes y cualquier otra persona que se encuentre en el lugar de trabajo.
2. Ordenar a la parte peticionada abstenerse de entrar en el lugar de trabajo de la persona perjudicada.
3. Ordenar a la parte peticionada abstenerse de hacer llamadas telefónicas dirigidas a crear situaciones de violencia entre los empleados.

Las órdenes de protección deberán ser notificadas a las personas contra quienes se emiten a través de los alguaciles o policías.

La vigencia de las órdenes de protección es discrecional del Juez que la emite.

#### **ARTÍCULO 13 – CONFIDENCIALIDAD**

1. El Supervisor y la persona de Recursos Humanos encargada de atender la situación de la víctima de violencia doméstica tiene el deber de mantener en estricta confidencialidad toda aquella información ofrecida por la víctima.
2. 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 ésta, excepto cuando exista alguna situación que ponga en peligro la vida de la víctima, de algún menor o de cualquier persona. La confidencialidad tampoco aplica cuando medie una orden judicial o por razones de extrema peligrosidad.
3. No se forzará a la víctima a expresar asuntos de la vida personal que no sean relevantes a la intervención en proceso y relevantes al problema de violencia doméstica.

#### **ARTÍCULO 14 – PERFIL, SEÑALES E INDICADORES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

1. El personal de supervisión es el que tiene el contacto más directo con la víctima/sobreviviente. Este personal debe observar las señales de violencia doméstica y hablar sobre el problema con el/la empleado.
2. No existen características de la personalidad que indiquen que alguna persona incurre en actos de violencia doméstica o es víctima/sobreviviente. En lugar de tratar de determinar si un empleado se ajusta a un estereotipo, el personal de supervisión debe determinar si existe un patrón de señales de maltrato.

3. Las siguientes son señales que pueden ayudar a determinar si un empleado puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica:
  - a. Solicitud de cambio de área de trabajo.
  - b. Tiene moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.
  - c. Parece distraída o distraído, o tiene problemas al concentrarse.
  - d. Recibe llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o que la ponen nerviosa.
  - e. Tiene tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
  - f. Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
  - g. La calidad del trabajo disminuye sin razón aparente.
  - h. Manifiesta incomodidad al comunicarse con otras personas.
  - i. Refleja una tendencia a permanecer aislada de sus compañeros de trabajo o se muestra renuente a participar en eventos sociales.
  - j. Si se observa un deterioro físico o cambio en su apariencia personal. Cambio notable en el uso de maquillaje para cubrir golpes.
  - k. Vestimenta y accesorios inadecuados (gafas dentro del edificio o camisas encubridoras aun cuando hace calor).
  - l. Frecuentes problemas financieros que puede ser indicativo de poca accesibilidad de dinero.
  - m. Padece de ataques de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
  - n. Visitas abruptas de su expareja o pareja actual que provocan intranquilidad.
  
4. Las siguientes son algunas señales del comportamiento de una persona agresora:
  - a. Llamar o visitar el lugar de trabajo de la víctima sin autorización.
  - b. La persona merodea las áreas de entrada y salida, las áreas de los estacionamientos y cualquier otra área frecuentada por la víctima.
  - c. La persona se altera al negarle o prohibirle el acceso a la víctima.

- d. 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.
- e. La persona habla de forma despectiva de la víctima con sus supervisores y/o compañeros de trabajo.
- f. La persona pregunta a otros empleados información relacionada a los horarios de la víctima.

#### **ARTÍCULO 15 – MEDIDAS A TOMAR CUANDO EL ACTO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA OCURRE EN EL ÁREA DE TRABAJO**

1. Informar de inmediato al supervisor.
2. Llamar a la Policía para pedir servicios de apoyo.
3. Identificar un lugar que provea seguridad para la víctima.
4. Proveer compañía y apoyo para la víctima.
5. Asegurarse de que la víctima reciba la atención médica necesaria.
6. Brindar a la Policía la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.
7. En caso de que algún empleado cometa actos de violencia doméstica dentro del lugar del trabajo, se deberá tomar la acción disciplinaria que corresponda.

#### **ARTÍCULO 16 – LICENCIAS A LAS QUE PUEDE ACOGERSE LA VÍCTIMA/SOBREVIVIENTE DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

1. **Licencia por enfermedad** – utilizada para recibir tratamiento de salud relacionado con la situación de violencia doméstica.
2. **Licencia médico familiar** – esta licencia se creó mediante legislación federal y provee para una licencia de hasta 12 semanas en el período de un año cuando el empleado 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. Esta licencia es sin paga. (29 USC secciones 2601-2654).
3. **Licencia por vacaciones** – puede utilizarse para atender cualquier situación personal o familiar.
4. **Licencia para servir como testigo en casos criminales** – puede utilizarse si se presentan cargos criminales contra la pareja o expareja. (Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986).

5. **Licencia especial por enfermedad** – permite utilizar ciertos días de la licencia de enfermedad para el cuidado de los hijos si están enfermos 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 de 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.
7. **Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave** – esta licencia estará disponible para aquellos empleados, que indistintamente exista o no una querrela policiaca, enfrenten ellos o un familiar, alguna situación de violencia domestica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave; tendrán a su disposición una licencia especial sin sueldo de hasta un máximo de quince (15) días laborables anuales. Esto según establecido en la Ley Núm. 83-2019.
8. **Reducción en su jornada de trabajo** (si aplica).

#### **ARTÍCULO 17 – CUANDO EL EMPLEADO COMETE ACTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

La conducta antisocial constitutiva de violencia doméstica puede ser manifiesta por alguna persona en el lugar de trabajo. Este tipo de comportamiento podría ocurrir cuando se utiliza el lugar de trabajo para originar actos violentos a otra persona, por ejemplo: uso del teléfono, intimidar, amenazar, uso del fax o del correo electrónico; cuando la víctima y su victimario trabajan en el mismo espacio físico o para la misma agencia.

1. Cuando la persona comete los actos constitutivos de violencia doméstica contra una persona que no trabaja en su mismo centro de trabajo y el Supervisor tiene constancia sobre esto, debe tomar acción inmediatamente.
2. En caso de que la pareja trabaje en la misma agencia, el Coordinador debe recomendar al Director una acción correctiva, inmediatamente. Dichas recomendaciones podrían consistir en lo siguiente:
  - a. Reubicar del área de trabajo a una de las partes (preferiblemente a la persona agresora).
  - b. Notificar al personal de supervisión de ambos empleados, para tomar medidas de seguridad.

- c. Informar a la persona agresora que la agencia está en conocimiento y que no debe violentar las medidas tomadas por la agencia.

Además de constituir una violación a la Ley Núm. 54, pudiera constituir un caso de hostigamiento sexual en el empleo, en la modalidad de ambiente hostil y aplicará la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, que prohíbe el hostigamiento sexual en los centros de trabajo.

1. Un empleado no debe utilizar su autoridad en el área de trabajo para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica o para afectar negativamente a una persona sobreviviente, ya que se expone a ser denunciado.
2. El empleado convicto por delitos cometidos bajo la Ley Núm. 54, deberá seguir el Procedimiento de Habilitación para el Servicio Público, establecido en la Sección 6.8 de la Ley Núm. 8-2017.

### ARTÍCULO 18 – PLAN DE ORIENTACIÓN Y EDUCACIÓN

ACTIVIDADES	RECURSOS	FECHA	LUGAR
Adiestramiento al personal de supervisión sobre cómo manejar situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo.	Personal designado por la OATRH.	Semestral	IDEA
ACTIVIDADES	RECURSOS	FECHA	LUGAR
Orientación al personal sobre las normas y procedimientos para informar sobre situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo y sobre las medidas de seguridad que se implantarán en la agencia para su prevención.	Policía de Puerto Rico, Oficina de la Procuradora de la Mujer y personal designado por la OATRH.	Semestral	IDEA
Adiestramiento al personal de supervisión sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y cómo canalizarlas.	Personal designado por la OATRH.	Semestral	IDEA
Orientación al personal designado sobre sus responsabilidades y los procedimientos a seguir para el manejo de las situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo.	Oficina de la Procuradora de las Mujeres o personal designado por la OATRH	Semestral	IDEA
Adiestramiento a todo el personal sobre los aspectos psicosociales y legales de la violencia doméstica.	Personal designado por la OATRH	Semestral	IDEA

## **ARTÍCULO 19 – DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE LA OATRH EN TORNO A LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE EMPLEO**

1. **Divulgación Interna** – La Política de la OATRH de conformidad con el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Núm. 54, establece internamente con relación a la violencia doméstica lo siguiente:
  - a. La Declaración de la Política Pública debe estar a la vista de todos los empleados, en el tablón de edicto de la OATRH, o disponible en las distintas áreas, oficinas y recepción.
  - b. La Oficina de Recursos Humanos se encargará de entregar a cada uno de los empleados copia de la Política Pública.
  - c. A todo personal reclutado en la OATRH se le entregará copia de la Política Pública.
  - d. Se programarán reuniones especiales con todos los empleados para discutir el contenido de la Política Pública establecida. También será discutida por el funcionario designado en la Oficina de Recursos Humanos en el proceso de orientación a empleados nuevos.
  - e. El Director Auxiliar de Recursos Humanos y el Coordinador reunirán al personal de supervisión para indicarles sobre la responsabilidad de atender los asuntos relacionados con violencia doméstica que atraviere o sufra cualquier empleado.
  - f. Coordinar y ofrecer apoyo al empleado afectado en conjunto con las Agencias pertinentes y el personal designado en los asuntos de violencia doméstica.
2. **Divulgación Externa** – La divulgación externa de la Política Pública de la OATRH con relación a la violencia doméstica en el empleo y el Protocolo será ejercida según se detalla a continuación:
  - a. En la Oficina de Recursos Humanos habrá copias disponibles sobre la Política Pública de violencia doméstica en el área de trabajo para aspirantes a empleo y público en general.

## **ARTÍCULO 20 – CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD**

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte de esta Orden Administrativa fuese declarado inconstitucional o nulo por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Orden Administrativa, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula, y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de algún caso no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez de cualquier otro caso.

## **ARTÍCULO 21 – DEROGACIÓN**

Esta Orden Administrativa deroga la Orden Administrativa Núm. 4-2012 de 17 de mayo de 2012, denominada “*Protocolo Para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo*” y cualquier otra orden administrativa, normativa o reglamento, que sea contraria o esté en conflicto con la presente.

## **ARTÍCULO 22 – VIGENCIA**

Las disposiciones de esta Orden Administrativa comenzarán a regir a partir de la fecha de aprobación.

Aprobado hoy 29 de julio 2024.



Lcda. Zahira A. Maldonado Molina  
Directora