

**MUNICIPIO DE LA CIUDAD CAPITAL
SAN JUAN BAUTISTA**

**ORDENANZA NUM. 20
SERIE 2002-2003**
(P. de O. Núm. 21, Serie 2002-2003)

APROBADA:

3 de diciembre de 2002

ORDENANZA

PARA ENMENDAR VARIAS SECCIONES Y ARTÍCULOS DEL CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN, SEGÚN ENMENDADO, CON EL PROPÓSITO DE PROHIBIR EL DISCRIMEN EN EL EMPLEO CONTRA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL MUNICIPIO DE SAN JUAN; ESTABLECER EL DERECHO A LICENCIA SIN SUELDO A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EMPLEADAS O FUNCIONARIAS DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN, PARA BUSCAR AYUDA DE UN ABOGADO O CONSEJERO EN VIOLENCIA DOMÉSTICA, OBTENER UNA ORDEN DE PROTECCIÓN U OBTENER SERVICIOS MÉDICOS O DE OTRA NATURALEZA PARA SÍ O SUS FAMILIARES; Y PARA OTROS FINES.

POR CUANTO: Tomamos conocimiento de que la violencia doméstica es un problema existente en la Ciudad de San Juan y del aparente aumento en su incidencia en años recientes;

POR CUANTO: Sin embargo, se le ha prestado poca atención al impacto de la violencia doméstica en la vida laboral de sus víctimas y en la economía de San Juan. No obstante, en años recientes se ha recopilado evidencia sustancial sobre el golpe devastador de la violencia doméstica en la habilidad de sus víctimas – cuya abrumadora mayoría la constituyen mujeres – para participar plenamente en la economía;

POR CUANTO: La capacidad de una víctima de violencia doméstica para escapar una relación abusiva depende en gran medida de factores económicos, tales como encontrar y mantener un trabajo y adquirir la seguridad e independencia económica;

POR CUANTO: Existen estudios que han demostrado que más de la mitad de las mujeres víctimas de violencia doméstica se mantienen en una relación abusiva debido a que carecen de fuentes alternas con las cuales sostener a sí y a sus hijos. Otros estudios han demostrado que entre 24 y 52% de las mujeres víctimas pierden su trabajo, en parte, debido a violencia doméstica, que incluye el hostigamiento del victimario en y fuera del trabajo;

POR CUANTO: Los patrones de empresas también son afectados negativamente por la violencia doméstica. Se ha estimado que el ausentismo causado por la violencia doméstica cuesta a los dueños de empresa en la Nación entre tres y cinco billones de dólares anuales. En un estudio realizado por *Roper Starch Worldwide* para el Programa de Trabajo de Mujeres de Liz Claiborne, Inc., el 40% de los ejecutivos de alto rango en las compañías *Fortune 100* encuestados reportaron que la violencia doméstica tiene un efecto dañino en la productividad de sus empresas, y el 66% estimó que el desempeño financiero de sus compañías se beneficiaría si se atendiera el problema;

POR CUANTO: Un sinnúmero de compañías a nivel nacional han establecido políticas y programas para asistir a sus empleados que confrontan la violencia doméstica;

POR CUANTO: El Estado de Nueva York estableció mediante legislación una oficina ejecutiva para desarrollar políticas modelo para sus condados, agencias estatales y patronos privados. También creó un consejo asesor para que desarrolle estrategias para la prevención de violencia doméstica;

POR CUANTO: El Estado de Maine legisló requiriendo a los patronos que provean licencias sin sueldo a las víctimas de violencia doméstica. Un estatuto similar ha sido adoptado en la Ciudad de Miami; y está en proceso de aprobación en el Estado de Pennsylvania;

POR CUANTO: Frecuentemente y tal vez por miedo a perder sus empleos, las víctimas de violencia doméstica no se atreven a informarle a sus patronos sobre incidentes de violencia doméstica o solicitarles acomodos simples que pudieran asistirles en cumplir con su trabajo;

POR CUANTO: Cada día aumentan las evidencias narradas o anécdotas que sugieren que el miedo de las víctimas de violencia doméstica a ser descendidas, transferidas, suspendidas, a perder el salario o beneficios o a ser terminados en el empleo, no es injustificado. Por ejemplo, se conoce de víctimas de violencia doméstica que han sido descendidos de puesto o expulsados de sus trabajos después de haber solicitado medidas protectivas simples tales como días libres u horario flexible, para buscar ayuda de un abogado o consejero en violencia doméstica, obtener una orden de protección o servicios médicos o de otra naturaleza para sí o sus familiares;

POR CUANTO: Entendemos que constituye el mejor interés del Municipio de San Juan proteger la viabilidad económica de las víctimas de violencia doméstica y asistirles a en su empeño en independizarse de sus abusadores;

POR CUANTO: Es posible que las víctimas de violencia doméstica que reciben tratamiento o terapias médicas por los efectos físicos o psicológicos de la violencia doméstica, estén cubiertos por las disposiciones aplicables a personas con impedimentos en la legislación de índole federal o estatal vigente. Sin embargo, no todas las víctimas de violencia doméstica necesitan u obtienen ese tratamiento, por lo que no pueden ser considerados personas con impedimentos. Además, muchas víctimas de violencia doméstica no se consideran a sí mismas impedidas;

POR CUANTO: Cónsono a lo expuesto, entendemos también que se debe permitir a las víctimas de violencia doméstica empleadas o funcionarias del Municipio de San Juan, puedan hablar con sus directores o supervisores, sin miedo a represalias, sobre incidentes de violencia doméstica o sobre posibles gestiones que le posibilitarán mejorar su trabajo, siempre que no represente dificultad o un costo oneroso en términos económicos ("undue hardship") para el Municipio de San Juan.

POR TANTO: ORDENASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN, PUERTO RICO:

Sección 1ra.: Se enmienda el Artículo 2.04 del Capítulo II del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, según enmendado, para que se lea como sigue:

“Artículo 2.04.-Funciones Específicas de la Oficina

La Oficina de Administración de Recursos Humanos es la unidad administrativa principalmente responsable de planificar, organizar, coordinar, dirigir y supervisar todos los procesos y actividades de administración de recursos humanos en el Municipio, y para esos fines se le asignan las siguientes funciones específicas:

(1) ...

...

(14) Evaluar y adjudicar las solicitudes de licencias por enfermedad, maternidad, a las víctimas de violencia doméstica, militar, deportiva, para fines judiciales, estudios, adiestramientos y otros de conformidad con la reglamentación aplicable.

...”.

Sección 2da.: Se enmienda el Artículo 3.03 del Capítulo III del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, según enmendado, para que se lea como sigue:

“Artículo 3.03.-Misión de la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo

La Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo tiene la misión de fortalecer los principios de igualdad humana, a fin de asegurar que toda la población de San Juan tenga oportunidades similares de acceso a cualquier empleo en el Municipio a base de méritos, e igualdad de oportunidad de retener y ascender en el mismo, sin discrimen por raza, color, edad, sexo, origen, condición social, incapacidad, por ser víctima de violencia doméstica e ideas religiosas y políticas.

...”.

Sección 3ra.: Se enmienda el Artículo 4.06 del Capítulo IV del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, según enmendado, para que se lea como sigue:

“Artículo 4.06.-Jurisdicción de la Comisión

La Comisión entenderá y resolverá sobre lo siguiente:

(a) Cuando un empleado presente alegaciones o existan motivos fundados de actos de discrimen por razón de raza, color, sexo, edad, condición social o económica, física o emocional, por ser víctima de violencia doméstica, ideas políticas, ideas religiosas, origen nacional o por ser veterano de la era de Vietnam, conforme lo dispuesto en 38 U.S.C. 4212.

(b) ...”.

Sección 4ta.: Se enmienda el Artículo 6.03 del Capítulo VI del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, según enmendado, para que se lea como sigue:

“Artículo 6.03.-Declaración de política pública

La Ley Pública 101-336 del 26 de julio de 1990 (42 U.S.C.A. 12101 *et seq.*), según enmendada, conocida como “Americans with Disabilities Act”, tanto como la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, imponen la obligación de acomodar razonablemente impedimentos cualificados conocidos de todo empleado que así lo informe a su patrono.

Por su parte, la política pública del Municipio de San Juan en el área de administración de personal contempla que los servidores públicos de la Ciudad se seleccionen, adiestren, asciendan y retengan en sus empleos con arreglo a sus méritos y su capacidad, según establece la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

En consideración a ambos principios, se prohíbe el discrimen por razón de raza, color, sexo, orientación sexual, nacimiento, edad, origen o condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, impedimento físico o mental o sensorial, por ser víctima de violencia doméstica o condición como veterano, en el reclutamiento, selección, adiestramiento, retribución, ascenso, transferencia, asignación, retención y trato en todo lo referente al empleo en el Municipio de San Juan.

Fundamentándonos en lo expuesto anteriormente, todo departamento y entidad del Gobierno del Municipio de San Juan, incluyendo a la Legislatura Municipal, garantizará el acomodo razonable a cualquier empleado o funcionario o aspirante o candidato a empleado o funcionario con impedimento o limitaciones motoras, mentales o sensoriales, cuando así éste lo solicite y proceda conforme a lo establecido en este Reglamento.

Asimismo, se delega en todo empleado o funcionario municipal la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de las normas contenidas en este Reglamento, para lo cual quedan facultados para tomar toda acción o realizar toda gestión correspondiente.”

Sección 5ta.: Se enmienda el Artículo 6.14 del Capítulo VI del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, según enmendado, para que se lea como sigue:

“Artículo 6.14.-Prohibición de discrimen

Se prohíbe que cualquier empleado o funcionario del Municipio de San Juan establezca, en la aplicación de este Reglamento o en la concesión de los beneficios autorizados por éste, discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, orientación sexual, nacimiento, edad, origen o condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, impedimento físico, mental o sensorial, por ser víctima de violencia doméstica o su condición como veterano.”.

Sección 6ta.: Se enmienda el Preámbulo del Capítulo VII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, según enmendado, para que se lea como sigue:

“Reglamento para la Administración de Personal en el Servicio de Carrera del Poder Ejecutivo del Gobierno Municipal de San Juan

La Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991", dispone que cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración del personal municipal.

La Ley dispone que dicho sistema se regirá por el principio de mérito, de modo que sean los más aptos los que sirvan al gobierno municipal. Por ello, la política del Municipio de San Juan es garantizar que todo candidato a empleo y todo empleado de carrera sea reclutado, seleccionado, adiestrado, retribuido, ascendido, transferido, asignado, retenido y tratado en todo lo referente a su empleo en consideración al mérito y la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, impedimento físico o mental, por ser víctima de violencia doméstica o su condición como veterano.

...”.

Sección 7ma.: Se enmienda el Artículo 7.04 del Capítulo VII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, según enmendado, para que se lea como sigue:

“Artículo 7.04.-Definiciones

Los siguientes términos usados en este Reglamento tienen el significado que a continuación se expresa, a menos que de su contexto se desprenda otra cosa:

1. ...

30. Principio de mérito - Concepto de que los empleados de carrera serán clasificados, seleccionados, adiestrados, ascendidos, descendidos, trasladados, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo en consideración al mérito y la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, o impedimento físico o mental, por ser víctima de violencia doméstica o condición como veterano.

31. ...

(A) Víctima de violencia doméstica – un empleado o funcionario del Municipio de San Juan que esté sujeto a un patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución por parte de su cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien haya procreado una hija o un hijo, para causarle daño físico a su persona, sus bienes o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional, según estos términos estén definidos en la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada. ”.

Sección 8va.: Se enmienda la Sección 7.1 del Artículo 7.07 del Capítulo VII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, según enmendado, para que se lea como sigue:

“Artículo 7.07.-Reclutamiento y selección

Sección 7.1 - Disposiciones Generales

El Municipio ofrecerá igualdad de oportunidades para competir por los puestos de carrera a cualquier persona calificada que interese participar en las funciones públicas del Municipio. Esta participación se establecerá en atención al mérito y la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, matrimonio, ideas

políticas o religiosas impedimento físico o mental, por ser víctima de violencia doméstica o condición de veterano.

...”.

Sección 9na.: Se enmienda la Sección 7.10 del Artículo 7.07 del Capítulo VII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, según enmendado, para que se lea como sigue:

“Artículo 7.07.-Reclutamiento y selección

...

Sección 7.10.-Período de Trabajo Probatorio

1. Toda persona nombrada o ascendida para ocupar un puesto regular de carrera estará sujeta al período probatorio de dicho puesto como parte del proceso de selección en el Servicio Público del Municipio, excepto en los casos en que se disponga otra cosa.
2. ...
7. Si por cualquier razón justificada, entre otras, la concesión de algún tipo de licencia, se interrumpe, por no más de un (1) año el período probatorio de un empleado, se le podrá acreditar la parte del período de prueba que hubiere servido antes de la interrupción. Se considerará una interrupción la ausencia autorizada del empleado en período probatorio por motivo de enfermedad, maternidad, por ser víctima de violencia doméstica o licencia militar.
8. ...
11. Cualquier empleado que no aprueba su período probatorio podrá solicitar revisión ante la Junta de Apelaciones solamente en los casos donde se alegue discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, impedimento físico o mental, por ser víctima de violencia doméstica o condición de veterano, como motivo de su separación. Se requerirá que de la faz del escrito de apelación aparezcan claramente los hechos específicos en que basa sus alegaciones.”.

Sección 10ma.: Se enmienda la Sección 11.4 del Artículo 7.11 del Capítulo VII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, según enmendado, para que se lea como sigue:

“Artículo 7.11.-Beneficios marginales

Sección 11.4 - Licencias

Los empleados en el Servicio de Carrera del Municipio de San Juan tendrán derecho a las siguientes licencias, con o sin paga, conforme se establece a continuación:

1. Licencia de Vacaciones
- ...
2. Licencia por Enfermedad

...

3. Licencia para Fines Judiciales

...

4. Licencia de Maternidad

...

5. Licencias para Estudios o Adiestramientos

...

6. Licencia Militar

...

7. Licencias Especiales con Sueldo

...

8. Licencia sin Sueldo

a) La Autoridad Nominadora podrá conceder licencia sin sueldo en las siguientes circunstancias:

1. Para fines educativos siempre que éstos redunden en beneficio del servicio.
2. Para prestar servicios a otra agencia del gobierno o entidad privada de fines no pecuniarios, si se determina que la experiencia que derive el empleado resultará en beneficio del Municipio por estar directamente relacionada con las funciones de éste.
3. Para proteger el status o los derechos del empleado en las siguientes circunstancias:
 - a) Cuando el empleado ha radicado una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro u otra entidad, y ha agotado su licencia por enfermedad y vacaciones.
 - b) Cuando el empleado ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional en el trabajo, y está bajo tratamiento médico con el Fondo del Seguro del Estado o pendiente de cualquier determinación final respecto a su accidente o enfermedad, y ha agotado su licencia por enfermedad y de vacaciones. Disponiéndose, que la concesión de tal licencia no tendrá el efecto de extender el período de tiempo en que un empleado tiene derecho a retener su empleo bajo las disposiciones del Artículo 5 (A) de la Ley del Fondo del Seguro del Estado.
 - c) Cuando el empleado o funcionario es víctima de violencia doméstica y requiere de días libres u horario flexible, para buscar ayuda de un abogado o consejero en violencia doméstica, obtener una orden de

protección u obtener servicios médicos o de otra naturaleza para sí o sus familiares, en cualquier grado, si residen con éste o para sus familiares dentro del primer grado de consanguinidad. El empleado o funcionario víctima de violencia doméstica que desee acogerse a esta licencia deberá presentar una certificación que evidencie fehacientemente la necesidad de recibir el beneficio solicitado, ya sea de un tribunal o de un profesional médico o de la conducta humana. No obstante, con el propósito de evitar que se afecte adversamente la situación económica del empleado o funcionario víctima de violencia doméstica que desee acogerse a esta licencia, antes de poder acogerse a la misma, recibirá orientación de un coordinador de la Oficina de Administración de Recursos Humanos, de la Oficina para el Desarrollo Integral de la Mujer o de cualquier otro programa de ayuda análogo, sobre otras alternativas, tales como cambio de horario laborable, la asignación de un teléfono móvil (celular) de la Oficina para el Desarrollo Integral de la Mujer o la utilización de balances de vacaciones regulares o de enfermedad, entre otros.

...”.

Sección 11ma.: Se enmienda la Sección 12.3 del Artículo 7.12 del Capítulo VII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, según enmendado, para que se lea como sigue:

“Artículo 7.12.-Programas de motivación, ayuda al empleado y de salud y seguridad ocupacional

...

Sección 12.3 - Política sobre Discriminen

La política del Municipio es mantener un centro de trabajo libre de discrimen por razón de raza, color, sexo, orientación sexual, nacimiento, edad, origen o condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, impedimento físico, mental o sensorial, por ser víctima de violencia doméstica o su condición como veterano. Por lo tanto, no se tolerará ningún tipo de conducta por cualquier funcionario o empleado que resulte en discrimen por las razones antes mencionadas contra otro empleado o funcionario. La conducta estará sujeta a medidas disciplinarias que puedan incluir hasta el despido.”.

Sección 12ma.: Se enmienda la Sección 12.3 del Artículo 8.12 del Capítulo VIII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, según enmendado, para que se lea como sigue:

“Artículo 8.12.-Programas de motivación, ayuda al empleado y de salud y seguridad ocupacional

...

Sección 12.3 - Política sobre Discriminación

La política del Municipio es mantener un centro de trabajo libre de discrimen por razón de raza, color, sexo, orientación sexual, nacimiento, edad, origen o condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, impedimento físico, mental o sensorial, por ser víctima de violencia doméstica o su condición como veterano. Por lo tanto, no se tolerará ningún tipo de conducta por cualquier funcionario que resulte en discrimen por las razones antes mencionadas contra

otro empleado o funcionario. La conducta estará sujeta a medidas disciplinarias que podrán incluir hasta el despido.”.

Sección 13ma.: Se enmienda el Artículo 8.04 del Capítulo VIII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, según enmendado, para que se lea como sigue:

“Artículo 8.04.-Definiciones

Los siguientes términos usados en este Reglamento tienen el significado que a continuación se expresa, a menos que de su contexto se desprenda otra cosa. Además, en todo lugar en que se utilice un término masculino o femenino, el texto también aplica exactamente igual al género opuesto.

1. ...
30. Víctima de violencia doméstica – un empleado o funcionario del Municipio de San Juan que esté sujeto a un patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución por parte de su cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien haya procreado una hija o un hijo, para causarle daño físico a su persona, sus bienes o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional, según estos términos estén definidos en la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada. ”.

Sección 14ta.: Se enmienda la Sección 11.4 del Artículo 8.11 del Capítulo VIII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, según enmendado, para que se lea como sigue:

“Artículo 8.11.-Beneficios marginales

Sección 11.4 — Licencias

Los empleados y funcionarios de confianza del Municipio de San Juan tendrán derecho a las siguientes licencias, con o sin paga, conforme se establece a continuación:

1. Licencia de Vacaciones
...
2. Licencia por Enfermedad
...
3. Licencia para Fines Judiciales
...
4. Licencia de Maternidad
...
5. Licencias para Estudios o Adiestramientos
...
6. Licencia Militar
...
7. Licencias Especiales con Sueldo
...

8. Licencia sin Sueldo

La Autoridad Nominadora podrá conceder licencia sin sueldo bajo las siguientes circunstancias:

1. Para proteger el status o los derechos del empleado o funcionario en las siguientes circunstancias:

- a. Cuando el empleado o funcionario ha radicado una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro u otra entidad, y ha agotado su licencia por enfermedad y vacaciones.
- b. Cuando el empleado o funcionario ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional en el trabajo, y está bajo tratamiento médico con el Fondo del Seguro del Estado o pendiente de cualquier determinación final respecto a su accidente o enfermedad, y ha agotado su licencia por enfermedad y de vacaciones. Disponiéndose, que la concesión de tal licencia no tendrá el efecto de extender el período de tiempo en que un empleado tiene derecho a retener su empleo bajo las disposiciones del Artículo 5(A) de la Ley del Fondo del Seguro del Estado.
- c. Cuando el empleado o funcionario es víctima de violencia doméstica y requiere de días libres u horario flexible, para buscar ayuda de un abogado o consejero en violencia doméstica, obtener una orden de protección u obtener servicios médicos o de otra naturaleza para sí o sus familiares, en cualquier grado, si residen con éste o para sus familiares dentro del primer grado de consanguinidad. El empleado o funcionario víctima de violencia doméstica que desee acogerse a esta licencia deberá presentar una certificación que evidencie fehacientemente la necesidad de recibir el beneficio solicitado, ya sea de un tribunal o de un profesional médico o de la conducta humana. No obstante, con el propósito de evitar que se afecte adversamente la situación económica del empleado o funcionario víctima de violencia doméstica que desee acogerse a esta licencia, antes de poder acogerse a la misma, recibirá orientación de un coordinador de la Oficina de Administración de Recursos Humanos, de la Oficina para el Desarrollo Integral de la Mujer o de cualquier otro programa de ayuda análogo, sobre otras alternativas, tales como cambio de horario laborable, la asignación de un teléfono móvil (celular) de la Oficina para el Desarrollo Integral de la Mujer o la utilización de balances de vacaciones regulares o de enfermedad, entre otros.

...”.

Sección 15ta.: Se enmienda el Artículo 9.04 del Capítulo IX del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, según enmendado, para que se lea como sigue:

“Artículo 9.04.-Definiciones

Los siguientes términos usados en este Reglamento tienen el significado que a continuación se expresa.

1. ...

11. Víctima de violencia doméstica – un empleado o funcionario del Municipio de San Juan que esté sujeto a un patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución por parte de su cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien haya procreado una hija o un hijo, para causarle daño físico a su persona, sus bienes o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional, según estos términos estén definidos en la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada. ”.

Sección 16ta.: Se enmienda la Sección 6.4 del Artículo 9.06 del Capítulo IX del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, según enmendado, para que se lea como sigue:

“Artículo 9.06.-Selección, Nombramiento y Separación del Empleo en el Servicio Irregular

...

Sección 6.4 Política de Discrimen

La política del Municipio es mantener un centro de trabajo libre de discrimen por razón de raza, color, sexo, orientación sexual, nacimiento, edad, origen o condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, impedimento físico, mental o sensorial, por ser víctima de violencia doméstica o su condición como veterano. Por lo tanto, no se tolerará ningún tipo de conducta por cualquier funcionario que resulte en discrimen por las razones antes mencionadas contra otros empleado o funcionario. La conducta estará sujeta a medidas disciplinarias que podrán incluir hasta el despido.”.

Sección 17ma.: Se ordena a la Oficina para el Desarrollo Integral de la Mujer del Municipio de San Juan elaborar, desarrollar e implantar, en colaboración con la Oficina de Administración de Recursos Humanos del municipio, un procedimiento para el manejo de casos de violencia doméstica presentados por personas empleadas o funcionarias municipales, mediante el cual:

- (a) Se le ofrezcan a éstas alternativas, ayuda y orientación;
- (b) Se oriente a los coordinadores de la Oficina de Administración de Recursos Humanos para que puedan brindar apoyo efectivo a las víctimas de violencia doméstica, a través del Programa de Ayuda al Empleado, de un referido para recibir ayuda de los programas administrados por la Oficina para el Desarrollo Integral de la Mujer o cualquier otro programa de ayuda análogo; y
- (c) Se implanten las disposiciones de esta Ordenanza.

Sección 18va.: Si cualquier parte, párrafo o sección de esta Ordenanza fuese declarado nulo o inválido por un Tribunal con jurisdicción competente, la sentencia dictada a tal efecto sólo afectará aquella parte, párrafo o sección cuya nulidad o invalidez haya sido declarado.

Sección 19na.: Toda Ordenanza, Resolución u Orden, que en todo o en parte adviniere incompatible con la presente, queda por ésta derogada hasta donde existiere tal incompatibilidad.

Sección 20ma.: Esta Ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Angeles A. Mendoza Tió
Presidenta

YO, CARMEN M. QUIÑONES, SECRETARIA DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN, PUERTO RICO:

CERTIFICO: Que la precedente es el texto original del Proyecto de Ordenanza Número 21, Serie 2002-2003, aprobado por la Legislatura Municipal de San Juan, Puerto Rico, en la Sesión Ordinaria, celebrada el día 25 de noviembre de 2002, con los votos afirmativos de los Legisladores Municipales; las señoras Dinary Camacho Sierra, Linda A. Gregory Santiago, Nilda Jiménez Colls, Claribel Martínez Marmolejos, Ivette Otero Echandi, Paulita Pagán Crespo, María Antonia Romero y Migdalia Viera Torres y los señores Roberto Acevedo Borrero, José A. Dumas Febres, Manuel E. Mena Berdecía, Ramón Miranda Marzán, Angel Noel Rivera Rodríguez; y la Presidenta, señora Angeles A. Mendoza Tió; y constando haber estado debidamente excusados la señora Elba A. Vallés Pérez y los señores Rafael R. Luzardo Mejías y José E. Picó del Rosario.

CERTIFICO, ADEMÁS, que todos los Legisladores Municipales fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley.

Y PARA QUE ASI CONSTE, y a los fines procedentes, expido la presente y hago estampar en las catorce páginas de que consta la misma, el Gran Sello Oficial del Municipio de San Juan, Puerto Rico, el día 26 de noviembre de 2002.

Carmen M. Quiñones
Secretaria
Legislatura Municipal de San Juan

Aprobada:

_____ de _____ de 2002

Jorge A. Santini Padilla
Alcalde