



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Oficina de la Procuradora de las Mujeres



COMPENDIO DE LEYES  
PROTECTORAS  
DE LOS  
DERECHOS DE LAS MUJERES





## ÍNDICE

TEMA	PÁGINA
PRÓLOGO.....	
INTRODUCCIÓN.....	
I. LEY DE LA OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES.....	
II. CARTA DE DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA.....	
III. LEYES CONMEMORATIVAS.....	
IV. LEYES PARA EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER.....	
V. LEYES SOBRE MATERNIDAD.....	
VI. LEYES SOBRE LACTANCIA.....	
VII. DISCRIMEN CONTRA LA MUJER.....	
VIII. ACOSO LABORAL.....	
IX. DELITOS CONTRA LA MUJER.....	
X. HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	
XI. VIOLENCIA DOMÉSTICA.....	
XII. ACECHO.....	
XIII. PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DEL CRIMEN.....	
XIV. REMEDIOS CIVILES.....	

## PRÓLOGO

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres es la entidad gubernamental encargada de definir, ejecutar, coordinar, fiscalizar y evaluar las políticas públicas y los programas dirigidos a asegurar los derechos de nuestras mujeres, mientras orientamos y educamos a nuestra comunidad sobre la igualdad de género. Como parte de nuestra facultad educadora, creamos el *Compendio de Leyes Protectoras de los Derechos de las Mujeres*.

El objetivo principal de este Compendio es dar a conocer las leyes más consultadas por las mujeres que se comunican con nuestra Oficina en búsqueda de orientación legal. En especial, esta publicación contiene aquellas leyes estatales dirigidas a proteger nuestras mujeres trabajadoras, nuestras mujeres madres y nuestras mujeres sobrevivientes de algún tipo de violencia de género. Con este Compendio, esperamos facilitar a todas las mujeres puertorriqueñas las herramientas necesarias para reclamar el cumplimiento de sus derechos a través de los estatutos legales que provee el Gobierno para proteger su seguridad y su calidad de vida. Nuestro Compendio incorpora las medidas legislativas más recientes, cubriendo hasta diciembre de 2020.

Si necesita orientación o más información sobre las leyes aquí incluidas, o sobre la legislación federal, las decisiones judiciales o las órdenes ejecutivas que también proveen protección a las mujeres en Puerto Rico, se puede comunicar con nuestra Oficina al (787) 721-7676 o nuestra Línea de Orientación 24/7 al (787) 722-2977.

En la Oficina de la Procuradora de las Mujeres trabajamos constantemente para lograr la igualdad de género, confiando en que este esfuerzo nos ayudará a alcanzar una sociedad más justa y equitativa para todas las mujeres puertorriqueñas.

---

Lcda. Lersy G Boria Vizcarrondo

Procuradora

## INTRODUCCIÓN

Las mujeres han desempeñado un papel fundamental en la sociedad y en el acontecer histórico insular y universal del patriarcado. A través de la historia, como reto a ese marco social y político, las mujeres han buscado posibilidades alternas para su desarrollo, lo que se ha manifestado en reclamos, protestas y luchas.

A finales de siglo XIX, las mujeres comenzaron a ampliar sus proyecciones y a participar del proceso político. En Puerto Rico, las mujeres mayores de veintiún (21) años que supieran leer y escribir obtuvieron el derecho al voto a través de la Ley Núm. 27 del 18 de abril de 1929. Luego, con la Ley Núm. 4 del 23 de marzo de 1935, se le reconoció el derecho al voto a todas las mujeres en Puerto Rico, sin ser limitadas por sus capacidades de leer y escribir. Durante la década del treinta, se marcó una época importante de la lucha feminista en Puerto Rico con el reconocimiento del derecho al voto y la incorporación de las mujeres a los partidos políticos.

Con la destrucción de la industria del tabaco y de la aguja en los años cincuenta, desaparecieron las uniones de mujeres trabajadoras y se redujo su participación en la fuerza de trabajo asalariado. Aún así, con la revolución industrial las mujeres volvieron a formar parte de la mano de obra. Su participación aumentó su poder adquisitivo y su participación en los asuntos económicos del país, a pesar de que aún existieran serias desventajas para con los hombres.

La década del setenta fue un periodo crucial para los derechos de las mujeres. La Ley Núm. 57 de 30 de mayo de 1973 creó la Comisión para el Mejoramiento de los Derechos de la Mujer, instrumentalidad que más adelante se convirtió en la Comisión para Asuntos de la Mujer de la Oficina del Gobernador. En 1975, se enmendó la Ley de Protección de Madres Obreras de 1942, para garantizar el empleo a las mujeres embarazadas. Luego, en 1976, varios artículos del Código Civil de Puerto Rico fueron revisados por su latente discrimen y los prejuicios que contenían en contra de las mujeres en el campo de las relaciones de familia.

En la década de los ochenta, se aprobó la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, la cual prohibió el discrimen en el empleo por razón de sexo, definiendo en qué constituyen las actuaciones discriminatorias y fijando responsabilidades y penalidades por incurrir en esas conductas. Asimismo, la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 prohibió el hostigamiento sexual en el empleo. A finales de esta década, se aprobó la Ley Núm.

54 de 15 de agosto de 1989, conocida como la “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”, la cual ha recibido importantes enmiendas desde su promulgación y ha servido como modelo para otras jurisdicciones para enfrentar las situaciones de violencia de género.

En años recientes, nuestro ordenamiento se ha atemperado a las necesidades de las mujeres, sus derechos y su rol en el campo laboral. En la primera década del Siglo XXI, se aprobaron leyes importantes que aseguraron el derecho a la lactancia de las madres trabajadoras que así quisieran ejercitarlo, a través de tanto la Ley 427-2000 como la Ley 155-2002. Además, ante la necesidad de una amplia gama de poderes investigativos, fiscalizadores y cuasijudiciales, la Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001 convirtió a la Comisión para Asuntos de la Mujer en la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM). Desde entonces, la OPM ha servido como una fiel defensora de los derechos de las mujeres. Más adelante, en 2017, se aprobó la Ley 16-2017, conocida como la “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, la cual procura cerrar la brecha de desigualdad salarial que existe en nuestra Isla. En 2019, la OPM promulgó la adopción de la Ley 83-2019, conocida como la “Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual, Agresión Sexual, Actos Lascivos o Acecho en su Modalidad Grave”. Esta última es un logro excepcional para los derechos de los y las sobrevivientes de violencia de género o sexual, entre otras, debido a que les asegura un tiempo en su empleo durante el cual puedan trabajar con su situación personal. Finalmente, en 2020, se aprobó la Ley Núm. 9-2020, conocida como la “Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora”, con el propósito de compilar todos los derechos de las mujeres trabajadoras puertorriqueñas y promover su publicación en todo lugar de empleo, ya sea público o privado.

A través de los años, el derecho ha cedido ante el justo reclamo de equidad y ha extendido su protección a nuevos espacios en nuestra sociedad. Este documento fungirá como evidencia de los pasos que se han dado en nuestra sociedad puertorriqueña hacia la protección de los derechos de las mujeres, lo que ha resultado en cambios fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico. Confiamos en que, a medida en que conozcamos nuestros derechos y las leyes que los cobijan, crecerá nuestro deseo de alcanzar nuevas metas, andar nuevos caminos y celebrar nuevos logros que nos permitan cada día acercarnos más a una sociedad justa y equitativa para todas las personas.

## **I. Ley Orgánica de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres**

Ley Núm. 20-2001, según enmendada, también conocida como “Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”

La Ley 20-2001, *supra*, **crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) y el cargo de Procuradora de las Mujeres** (en adelante, Procuradora). La OPM y la Procuradora cuentan con poderes investigativos, fiscalizadores y cuasi judiciales para implantar la política pública declarada en esta ley. Además, esta ley crea el Consejo Consultivo de la OPM, dispone los procedimientos para tramitar reclamaciones y querellas, autoriza la imposición de multas administrativas o penalidades y establece una compensación de daños que la Oficina puede otorgar dentro de sus procedimientos administrativos.

### **a. Política Pública**

La OPM tiene su origen en la necesidad de la creación de un organismo con suficiente autonomía y facultades plenas de fiscalización, investigación, reglamentación y adjudicación. La OPM está construída como una entidad jurídica independiente y separada de cualquier otra agencia o entidad pública que efectúa todas aquellas gestiones necesarias para propiciar el desarrollo individual y socioeconómico de las mujeres. Además, trabaja con el fin de garantizar el respeto por los derechos de las mujeres sin importar su ubicación geográfica, edad, raza, etnia, estado civil, orientación sexual, condición social y económica, capacidad física, o afiliación política y religiosa.

La OPM puede actuar por sí o en representación de mujeres en su carácter individual o como clase para la defensa de sus derechos, y aprobar la reglamentación necesaria para fiscalizar y velar que las agencias gubernamentales y las entidades o instituciones privadas cumplan con la política y los objetivos de la Ley 20-2001, *supra*.

### **b. Visión y misión**

La **visión y misión** de la OPM es eco de lo establecido en la Sección 1 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1952, donde se proclama: “No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de

raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas”. La OPM promueve de forma activa la paz, la justicia, el respeto y la esencial dignidad humana de todas las mujeres. A través de sus esfuerzos busca asegurar el pleno desarrollo de las mujeres, promover la igualdad y la equidad, erradicar todas las manifestaciones de discriminación y violencia, fomentar y hacer cumplir las políticas públicas que garanticen los derechos humanos de las mujeres, y educar a las comunidades.

c. Procuradora de las Mujeres y Consejo Consultivo

La OPM está dirigida por la **Procuradora de las Mujeres**, quien es nombrada por la Gobernadora o el Gobernador con el consejo y consentimiento del Senado, por un término diez (10) años. La Procuradora determina la organización y reglamentación interna de la OPM, estableciendo los sistemas necesarios para su funcionamiento y operación.

La Procuradora es apoyada por un **Consejo Consultivo** integrado por siete (7) personas de probada capacidad y liderazgo, identificadas por su respeto por los derechos de las mujeres. El Consejo Consultivo asesora a la Procuradora en todos aquellos asuntos relacionados con las mujeres en todas las esferas de su vida social, política, económica y cultural. También está facultado para hacer propuestas y evaluar la política pública relacionada con las mujeres en el ámbito de la educación, capacitación, empleo, autogestión, desarrollo económico, vivienda, salud y los derechos reproductivos, entre otros. El Consejo Consultivo celebra un congreso anual en el que el público tiene la oportunidad de expresar sus puntos de vista sobre la situación de las mujeres y las necesidades que enfrentan en nuestro país.

d. Facultades de la OPM

La OPM realiza y fomenta estudios e investigaciones, recopila y analiza estadísticas, propone legislación para la protección de los derechos de las mujeres y tiene la capacidad de instar acciones legales con el propósito de atender las violaciones a los derechos de las mujeres ante los tribunales, los foros administrativos y las instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico. Asimismo, se encarga de la revisión

y evaluación continua de las actividades llevadas a cabo por las agencias públicas y entidades privadas para evitar violaciones a los derechos de las mujeres.

Dentro de este rol, la OPM impulsa acciones que contribuyan a resolver el problema de la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones. Para cumplir con esto, la OPM coopera y establece redes de trabajo e intercambio de información y experiencia con entidades privadas, organizaciones no gubernamentales y agencias estatales, municipales y federales, dedicadas al desarrollo y la promoción de los derechos de las mujeres. Por eso, está autorizada a recibir y administrar fondos provenientes de asignaciones legislativas, transferencias y donativos que reciba tanto de personas, organizaciones no gubernamentales o agencias gubernamentales estatales, municipales y federales, con el fin de diseñar e implantar proyectos y programas a ser ejecutados por la OPM o entidades relacionadas. A estos efectos, la OPM anualmente presenta un informe sobre la administración de los fondos.

En cuanto a su **función cuasi judicial**, la OPM está facultada por la Ley 20-2001, *supra*, para atender, investigar, procesar y adjudicar aquellas querellas relacionadas con acciones y omisiones que afecten los derechos de las mujeres. De esta forma, vela por que no se les nieguen beneficios y oportunidades a las que todas las mujeres tienen derecho.

La OPM puede comenzar un proceso administrativo ya sea por iniciativa propia, o por la radicación de una querella por parte de una mujer en particular que alegue que cualquier tipo de acción u omisión atenta contra sus derechos. Para eso, la Procuradora establecerá el sistema y los reglamentos necesarios para manejar estas reclamaciones. Sin embargo, la Ley 20-2001, *supra*, establece que la OPM tiene la facultad para comenzar investigaciones y tomar juramentos, declaraciones, realizar inspecciones oculares, de expedientes y de documentos cuando sea necesario. Además, la OPM puede ordenar acciones correctivas a cualquier persona, natural o jurídica, o cualquier agencia que niegue, entorpezca, viole o perjudique los derechos y beneficios de las mujeres.

La OPM puede imponer y cobrar multas administrativas hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) por acciones u omisiones que afecten los derechos de las mujeres. Además, puede imponer a la parte que resulte responsable en el proceso administrativo la obligación de pagar costas y honorarios por la representación legal.

Para asegurar el cumplimiento de las funciones de la OPM, la Ley 20-2001, *supra*, establece que se aplicará una pena contra aquella persona que voluntariamente desobedezca, impida o entorpezca el desempeño de la Oficina o de cualquiera de sus agentes. Esta conducta se clasificará como un delito menos grave y se le podrá imponer una multa de no más de cinco mil dólares (\$5,000) o seis (6) meses de cárcel, según determine el Tribunal.

## II. Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora

### Ley Núm. 9-2020, también conocida como “Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora”

La Ley 9-2020 es una compilación general no exhaustiva de todos los derechos reconocidos a las mujeres trabajadoras en Puerto Rico, a través de numerosas leyes que han sido aprobadas por nuestra Asamblea Legislativa.

Toda oficina, agencia gubernamental, corporaciones públicas, municipios y patronos privados con dos (2) empleados o empleadas o más, estarán obligados a exhibir las disposiciones de la Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora en un lugar accesible a todos sus empleados, empleadas y visitantes. Las violaciones a las disposiciones de la Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora por parte de patronos públicos o privados constituirán una causa de acción en daños y perjuicios y estarán sujetas a toda causa de acción civil o penal que conlleven esas violaciones, según establezcan las respectivas leyes de las que surgen.

Según la Ley 9-2020, una mujer trabajadora es toda aquella que ha sido empleada mediante sueldo, salario, jornal o cualquier otra forma de compensación. Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a:

1. No ser discriminada en su empleo, ni salarialmente por razón de su sexo
2. No ser despedida de forma injustificada
3. Recibir el pago de mesada ante la eventualidad de que sea despedida injustificadamente
4. Que se le garantice que se desarrollarán e implementarán medidas para evitar que sean objeto de discrimen en su lugar de empleo
5. Cuando se encuentre en estado de embarazo, tendrá derecho a una licencia de maternidad de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. A su elección, podrá optar por tomar hasta una (1) semana de descanso prenatal y siete (7) semanas de descanso posnatal.

En caso de empleadas del Gobierno de Puerto Rico, tendrán derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro

(4) semanas después, disponiéndose que podrán disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado de el o la menor. La empleada podrá optar por tomar hasta solo (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post-partum al que tiene derecho, o hasta once (11) semanas de incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

Cuando adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, tendrá derecho a los mismos beneficios de la licencia de maternidad que goza la empleada que tiene un alumbramiento. En caso de que sea un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de maternidad a sueldo completo por un término de quince (15) días.

6. Cuando una mujer trabajadora adopte a un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, tendrá derecho a los mismos beneficios de la licencia de maternidad que goza la empleada que da a luz
7. Durante el periodo de licencia de maternidad, la mujer trabajadora recibirá la totalidad de su salario, sueldo, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo
8. Cuando disfrute de la licencia por maternidad, tendrá derecho a que su patrono reserve su empleo
9. No ser despedida, suspendida, discriminada o que se le sea reducido el salario por su merma en producción debido a que se encuentre en estado de embarazo
10. Tener acceso a un área privada, segura, higiénica, con ventilación y energía eléctrica para lactar a su bebé o extraer su leche materna en un lugar habilitado a esos efectos en su taller de trabajo y dicha área no podrá coincidir con el área destinada para los servicios sanitarios, comúnmente conocidos como baños
11. Disfrutar de un periodo de lactancia o extracción de leche materna de una (1) hora por jornada de trabajo a tiempo completo. El referido periodo podrá ser

distribuido en dos (2) periodos de treinta (30) minutos o tres (3) periodos de veinte (20) minutos

12. Disfrutar de un periodo de treinta (30) minutos de lactancia o extracción de leche materna por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo, en caso de que la jornada diaria de trabajo sea parcial y exceda las cuatro (4) horas
13. Extender los periodos de lactancia o extracción de leche materna hasta doce (12) meses contados a partir del regreso a sus funciones
14. Tener un ambiente de trabajo libre de comportamiento hostil, ofensivo o intimidante relacionado a alguna causal de discrimen
15. No recibir acercamientos de índole sexual como condición para ser reclutada o retener su empleo
16. No tolerar conducta verbal, física o por medios electrónicos que de manera explícita o implícita realicen acercamientos no deseados
17. Que no se tomen represalias en su contra por querellarse, testificar o participar en una investigación, proceso o juicio por prácticas discriminatorias en el empleo
18. Ser protegida contra la violencia doméstica en su lugar de empleo
19. Que el patrono mantenga el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación
20. Que el patrono establezca un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

### III. Leyes Conmemorativas

1. Día Internacional de la Mujer Trabajadora – Ley Núm. 102 de 2 de junio de 1976

El 8 de marzo de cada año se conocerá como el “Día Internacional de la Mujer Trabajadora” en todo Puerto Rico. En esa fecha se llevarán a cabo actividades especiales que hagan reconocimiento a las aportaciones de la mujer a nuestra sociedad.

La Oficina de la Procuradora de la Mujer deberá fomentar el cumplimiento de esta ley, celebrando actividades en su conmemoración.

2. Día de No Más Violencia Contra la Mujer en Puerto Rico – Ley Núm. 18 de 18 de mayo de 1987

El 25 de noviembre de cada año será el “Día de No Más Violencia Contra la Mujer en Puerto Rico.” La Oficina de la Procuradora de las Mujeres, en coordinación con otras agencias, tendrá la responsabilidad de difundir el significado de esta conmemoración.

3. Semana de la Mujer de Negocios y Profesiones – Ley 97-1999

La tercera semana de octubre de cada año será la “Semana de la Mujer de Negocios y Profesiones.”

4. Día Internacional de la Mujer Rural – Ley 98-1999

El 15 de octubre de cada año será el “Día Mundial de la Mujer Rural.”

5. Mes Contra la Violencia Doméstica – Ley 176-2001

El mes de noviembre de cada año se conocerá como el “Mes Contra la Violencia Doméstica”. Se designó a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, entre otras agencias, como organismo primario con la responsabilidad de realizar actividades relacionadas a esta conmemoración.

6. Semana de la Protección y Amparo del Proceso de Gestación Seguro y Saludable – Ley 93-2003

La primera semana del mes de agosto se conocerá como la “Semana de la Protección y Amparo del Proceso de Gestación Seguro y Saludable en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

7. Mes de la Lactancia – Ley 200-2003

El mes de agosto se conocerá como el "Mes de la Concienciación sobre la Lactancia" en Puerto Rico y la primera semana de agosto se conocerá como la "Semana Mundial de la Lactancia". Durante dichas celebraciones se realizarán actividades y actos relacionados con el tema. Además, se establece como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el apoyo a la lactancia.

8. Semana de la Mujer en Puerto Rico – Ley 327-2004

La segunda semana de marzo se conocerá como la "Semana de la Mujer" en Puerto Rico.

9. Día para Garantizar Igual Paga – Ley 75-2006

El 16 de abril de cada año se conocerá como el "Día para Garantizar Igual Paga". Esta Ley designa al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres como las entidades encargadas de su implantación, promoción y celebración.

10. Mes de la Prevención de Cáncer de Seno en Puerto Rico – Ley 228-2006

Esta Ley designa el mes de octubre de cada año como el "Mes de la Prevención de Cáncer de Seno en Puerto Rico", con el fin de crear conciencia, educar y prevenir a nuestra ciudadanía sobre esta enfermedad. Además, declara el 19 de octubre como el "Día de la Concientización de Cáncer de Seno".

11. Mes de la Prevención y Alerta de la Violencia en el Noviazgo – Ley 89-2015

Esta Ley declara el mes de febrero de cada año como el "Mes de la Prevención y Alerta de la Violencia en el Noviazgo", con el fin de informar y educar a los y las puertorriqueñas sobre el maltrato en las relaciones consensuales. Se nombra a la Oficina de la Procuradora de la Mujer como instrumentalidad a cargo de llevar a cabo actividades durante el mes de febrero que eduquen a jóvenes y adolescentes sobre este tema.

12. Mes de la Prevención del Cáncer Cervical – Ley 36-2017

Esta Ley reconoce el mes de enero como el "Mes de la Prevención del Cáncer Cervical", y el 27 de enero como el "Día Símbolo de la Prevención del Cáncer

Cervical” con el propósito de promover la sensibilización, educación, prevención y vacunación de esta enfermedad.

13. Día de Hombres y Mujeres Próceres - Ley 152-2018

Esta Ley renombra el pasado “Día de Hombres Próceres y Mujeres Ilustres” como “Día de Hombres y Mujeres Próceres”, de forma tal que se atempere la desigualdad entre hombres y mujeres en nuestro país. El Día de Hombres y Mujeres Próceres se celebrará el tercer lunes de febrero de cada año.

#### **IV. Leyes para el Empoderamiento de la Mujer**

1. Premio por Promover la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Empleo - Ley 152-1997

Se creará un premio para reconocer a las empresas que realicen un esfuerzo sustancial para promover y afirmar la igualdad de oportunidades y experiencias de desarrollo, de forma tal que las mujeres ocupen puestos de administración y aporten a la toma de decisiones. Esto incluye la eliminación de condiciones o barreras artificiales que dificulten o no permitan el progreso de las mujeres en el empleo.

2. Adquisición de materiales educativos sobre las aportaciones de las mujeres en el Departamento de Educación - Ley 177-2004

Esta ley enmienda el inciso 19 del artículo 2.13 de la Ley Núm. 149 de 15 de julio de 1999, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica del Departamento de Educación Pública de Puerto Rico", a fin de establecer que el personal directivo de escuelas adquiera materiales educativos sobre temas relacionados con las aportaciones de las mujeres en la política, en la economía, la cultura y en la sociedad en general.

3. Foro Anual de Mujeres en la Asamblea Legislativa - Ley 87-2008

Esta Ley establece que en la Asamblea Legislativa se celebrará el "Foro Anual de las Mujeres" cada 8 de marzo, en conmemoración del "Día Internacional de la Mujer". En el foro se discutirá legislación y asuntos de interés para la mujer entre la Rama Legislativa, la Rama Ejecutiva, la Rama Judicial y el movimiento feminista puertorriqueño.

4. Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo a las Mujeres - Ley 11-2009

Esta Ley ordena que todas los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipales peraparen programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres. Se requiere que todas las agencias e instrumentalidades del gobierno presenten

un informe a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres sobre sus gestiones para establecer programas de educación y adiestramiento que aseguren la igual paga por igual trabajo.

5. Ley para crear el programa “Mujeres Empresarias en el Sector Turístico de Puerto Rico” - Ley 121-2016

Esta Ley creo un programa para fomentar el desarrollo de empresas dirigidas por mujeres relacionadas al ámbito del turismo como, por ejemplo, en la industria culinaria y hotelera.

6. Ley del Programa “Mujeres Agricultoras” - Ley 58-2017

Esta Ley crea el Programa “Mujeres Agricultoras” en el Departamento de Agricultura, con el propósito de fomentar y desarrollar la participación de la mujer en el sector agrícola.

7. Ley para Promover Escuelas Coeducativas con Equidad de Género - Ley 62-2017

Esta Ley propone crear un proyecto piloto de escuelas coeducativas que promuevan la equidad de género, de forma que se puede prevenir el discrimen contra la mujer en las escuelas públicas de Puerto Rico. La Ley ordena que el Departamento de Educación trabaje junto con la Oficina de la Procuradora de la Mujer para desarrollar este proyecto piloto.

8. Programa de prevención de violencia doméstica en el Departamento de Educación - Ley 59-2018

Esta Ley enmienda la Ley 149-1999, según enmendada, conocida como la “Ley Orgánica del Departamento de Educación”, para implementar programas de educación y prevención sobre la violencia doméstica en las escuelas de Puerto Rico.

9. Ley del Maletín Empresarial de la Mujer - Ley 81-2018

Esta Ley crea el Programa del Maletín Empresarial para la Mujer, parte del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, con el propósito de

promover el empoderamiento de la mujer en los negocios, especialmente en aquellos relacionados con la tecnología y la innovación.

10. Ley para el bienestar y apoyo a la mujer veterana en Puerto Rico - Ley 234-2018

Esta Ley crea la Junta Asesora de Asuntos de la Mujer Veterana en la Oficina del Procurador del Veterano con el propósito de brindar servicios especializados a las mujeres veteranas y crear un plan de servicios de salud mental junto con prevención de suicidio para veteranas.

## V. **Leyes de Maternidad**

### 1. Ley de Protección de Madres Obreras - Ley Núm. 3 de 13 de mayo de 1942

La Ley de Protección de Madres Obreras establece la licencia de maternidad a la cual se pueden acoger las madres obreras en estado de embarazo.

La Ley reconoce como madre obrera a toda mujer empleada mediante sueldo, salario, jornal o cualquier otra forma de compensación en cualquier oficina, establecimiento comercial o industrial, o cualquier empresa de servicio público.

La licencia de maternidad establece un periodo de descanso de ocho semanas, cuatro antes del alumbramiento y cuatro después, para empleadas embarazadas. Sin embargo, la obrera podrá optar por tomar hasta sólo una semana antes del alumbramiento y siete después del mismo, si acredita, con un certificado médico su buen estado de salud.

La licencia de maternidad se pagará en su totalidad antes de disfrutar de la misma.

Esta Ley prohíbe a toda entidad patronal despedir, sin justa causa, a una mujer embarazada. No es justa causa el hecho de que la mujer, durante su estado de embarazo, incurra en un menor rendimiento de trabajo. Establece que la entidad patronal que incurra en este tipo de conducta responderá por los daños que ocasione a la perjudicada. Además, se impone a la entidad patronal la pena de suspensión o revocación de licencia para hacer negocios o ejercer su profesión, en los casos que despida por razón de embarazo o negare a una madre obrera o empleada el período de descanso por alumbramiento. Se establece una multa de cinco mil dólares (\$5,000) por violación a estas disposiciones.

### 2. Emergencias Médicas - Ley 35-1994

Esta ley dispone que todo hospital, público o privado, en donde haya una sala de emergencia, salas de urgencia o estabilización, preste atención médica a toda persona que esté sufriendo una condición de emergencia médica

y a toda mujer que esté de parto, independientemente de que dichas personas puedan pagar por los servicios médicos.

3. Ley de Beneficios de Incapacidad Temporal - Ley 262-1995

Esta ley dispone que una mujer está incapacitada para trabajar durante las ocho semanas de licencia por maternidad que provee la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada. Además, esta ley crea el Negociado de Beneficios a Choferes y a Personas con Incapacidad que será responsable de la administración de los beneficios a estas personas. Entre ellos se encuentra SINOT (Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporal). Este seguro brinda unos beneficios que pueden ser reclamados por la mujer embarazada si se encuentra incapacitada para trabajar a causa de una condición relacionada con su embarazo o parto.

4. Ley para la Creación de Centros de Cuidado Diurno para niños/as en el Gobierno - Ley 84-1999

Esta ley ordena la creación de centros de cuidado diurno para criaturas de edad preescolar en todas las instrumentalidades gubernamentales de las Ramas Ejecutiva, Judicial y Legislativa.

5. Ley para Garantizar un Cuidado Adecuado para las Madres y sus Recién Nacidos Durante el Periodo Post-Parto - Ley 248-1999

Esta ley es creada para garantizar el cuidado adecuado para las madres y sus criaturas recién nacidas durante el período postparto. Además, garantiza los derechos de las madres aseguradas con planes médicos, así como los derechos de su criatura recién nacida.

6. Ley para Centros de Cuidado Diurno en Complejo de Vivienda Pública - Ley 283-2003

Esta ley dispone el establecimiento de centros de cuidado diurno para niños y niñas de edad preescolar en todo complejo de vivienda pública de nueva construcción que forme parte de la Administración de Vivienda Pública,

en donde se utilicen fondos públicos, sean estatales, federales o una combinación de ambos.

7. Ley para establecer la Carta de Derechos de la Estudiante Embarazada - Ley 220-2004

Esta ley garantiza, entre otras cosas, que la estudiante embarazada pueda disfrutar de un ambiente de tranquilidad, paz y respeto al derecho a su intimidad y dignidad. Se prohíbe el abuso corporal, emocional o psicológico por causa de su estado de gestación en cualquier plantel escolar del sistema de educación pública del país.

8. Ley de Acompañamiento durante el Trabajo de Parto, Nacimiento y Post-Parto - Ley 156-2006

Esta ley reconoce el derecho de toda mujer a estar acompañada durante el parto, nacimiento y post parto de una criatura. La madre podrá estar acompañada por la persona o personas que desee, ya sea su madre, el padre del bebé, una monitriz, una "doula" o cualquier otra persona tenga o no vínculos familiares con ella.

Además, se establece la obligación de orientar a la madre y al padre sobre los beneficios del amamantamiento. También se garantiza el alojamiento conjunto de la madre y su criatura recién nacida en la institución hospitalaria donde tuvo lugar el parto y el respeto a la decisión de la mujer de proveer la leche materna como único alimento para su bebé.

9. Ley del Derecho a la Protección del Hogar Principal y Familiar - Ley 195-2011

Esta Ley establece la política pública del Gobierno de Puerto Rico respecto a la protección del hogar principal y familiar contra situaciones que atenten contra el derecho a una vivienda adecuada y segura.

10. Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico - Ley 8-2017

a. Licencia de Maternidad - Artículo 9, Sección 3.3

La Licencia de Maternidad de las empleadas del Gobierno de Puerto Rico comprenderá las mismas disposiciones que las establecidas en la Ley Núm. 3 de 13 de mayo de 1942, *supra*, más el beneficio de cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

b. Licencia de Paternidad – Artículo 9, Sección 3.4

La Licencia de Paternidad de los empleados del Gobierno de Puerto Rico será de quince (15) días a partir del nacimiento o la adopción de su hijo o hija. El empleado deberá entregar un documento que adjudique que está casado o cohabita con su pareja y que no ha incurrido en violencia doméstica. Además, el documento deberá incluir la firma de su pareja.

11. Ley de Adopción de Puerto Rico – Ley 61-2018

Esta Ley establece la política pública del Gobierno de Puerto Rico en cuanto a la adopción, con el propósito de codificar en una sola ley sus aspectos sustantivos y procesales de manera que se agilice el proceso de adopción en Puerto Rico. Por ejemplo, la ley entabla un procedimiento simple, sencillo y expédito para que el proceso de adopción no exceda los sesenta (60) días. Durante este proceso, el Departamento de la Familia deberá presentar al Tribunal correspondiente un informe que le permita al juez o jueza determinar la mejor opción para el niño o niña que será adoptada. Además, establece que el Gobierno de Puerto Rico tendrá la facultad de dar en adopción los niños o niñas que se encuentren bajo su jurisdicción.

12. Ley para la Prevención de Nacimientos de Bebés Prematuros y Orientación a las Familias – Ley 184-2018

Esta Ley requiere a todo hospital que ofrezca servicios de parto proveer por escrito material educativo sobre las posibles complicaciones en el parto y el cuidado adecuado en caso del nacimiento de bebés prematuros.

13. Ley para Establecer el Derecho al Cuidado Prenatal, Parto y Postparto para Embarazadas Médico Indigentes en Puerto Rico - Ley Núm. 105-2020

Esta Ley tiene el propósito de proveer servicios médicos adecuados y accesibles a las mujeres embarazadas médico indigentes en Puerto Rico, sin toar en consideración su estatus migratorio.

## VI. Leyes de Lactancia

1. Ley para Ordenar la Adopción de un Código de Edificación de Puerto Rico - Ley Núm. 168 de 4 de mayo de 1949, según enmendada

El Artículo 1A de esta Ley requiere que los centros comerciales, centros gubernamentales, puertos y aeropuertos, establezcan áreas diseñadas para la lactancia y cambio de pañales para infantes. Estas áreas diseñadas para la lactancia deberán garantizar a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene. Además, las áreas no podrán coincidir con el área o espacio físico destinado para los servicios sanitarios, comúnmente conocidos como baños.

2. Ley para Reglamentar el Periodo de Lactancia o Extracción de Leche Materna - Ley 427-2000

Esta Ley establece que toda entidad patronal, ya sea pública o privada, tiene la obligación de garantizar a la madre lactante que así lo solicite el derecho a lactar o extraerse la leche materna. La madre lactante tendrá derecho a disfrutar el periodo de lactancia por doce (12) meses a partir del regreso a sus funciones.

La madre lactante **que trabaje a tiempo completo**, entiéndase una jornada de trabajo de más de siete horas y media (7 ½), tendrá derecho a una (1) hora dentro de cada jornada, que podrá ser dividida en dos periodos de treinta (30) minutos o tres periodos de veinte (20) minutos.

La madre lactante **que trabaje una jornada de trabajo a tiempo parcial**, entiéndase menos de siete horas y media (7 ½), y sobrepase cuatro (4) horas de trabajo, tendrá derecho un periodo de treinta (30) minutos por cada cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.

La madre lactante **que esté empleada en una empresa considerada como un pequeño negocio** bajo los parámetros de la Administración Federal de Negocios (SBA, por sus siglas en inglés), tendrá derecho a media (1/2) hora dentro de cada jornada de trabajo que podrá ser distribuida en dos periodos de quince (15) minutos cada uno.

Además, esta Ley establece una compensación a toda madre lactante a quien su patrono le niegue el periodo para lactar o extraerse la leche materna que será igual a tres veces el sueldo que devenga la empleada por cada día que se le negó el periodo para lactar o extraerse la leche materna, o una cantidad no menor de tres mil (3,000) dólares, lo que sea mayor.

3. Espacios para la Lactancia en Entidades Públicas - Ley 155-2002

Esta ley ordena a quienes desempeñan los cargos o los puestos de Secretaría, Dirección, Presidencias y Administración Pública del ELA, incluyendo la Cámara de Representantes y el Senado de Puerto Rico, a designar espacios para la lactancia en las áreas de trabajo y reglamentar su uso.

El espacio físico para la lactancia no podrá coincidir con el área o espacio físico destinado para los servicios sanitarios, comunmente conocidos como baños.

4. Ley para la Administración del Servicio de Jurado en Puerto Rico - Ley 281-2003

El Artículo 10 de esta Ley dispone que toda mujer que lacte a su hijo o hija menor de edad, y que presente evidencia médica de ese hecho, estará exenta de servir como parte de un jurado.

5. Ley de Prohibición de Suministro de Sucedáneos de la Leche Materna a los Recién Nacidos - Ley 79-2004

Esta ley prohíbe el suministro de sucedáneos de la leche materna a las criaturas recién nacidas, en los centros de servicio de maternidad, a no ser por indicación médica o consentimiento de la madre, padre o quien ejerza la tutela. Es necesario concluir que las madres necesitan un sistema de salud que las apoye en su deseo de lactar, y que se les provea ayuda competente en el proceso de lactancia para prevenir o superar las dificultades.

6. Ley para Prohibir el Discrimen contra las Madres que Lactan a sus Niños o Niñas - Ley 95-2004

Esta ley prohíbe el discrimen contra las madres que lactan a sus bebés disponiendo que la lactancia no es una violación de ley y garantizando el derecho a la lactancia. Por eso, establece que toda persona que incurra en dicrimen contra

una madre que se encuentre lactando a su bebé o de alguna forma impida, limite o cohíba a la mujer de ese derecho, estaría incurriendo en un delito menos grave y, de ser convicta, estaría expuesta a una multa no menor de quinientos (500) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares, a discreción del juez o jueza en el Tribunal.

7. Ley para establecer la Carta de Derechos de la Estudiante Embarazada - Ley 220-2004

Esta Ley, en su Artículo 1.7, establece que se crearán áreas de lactancia en los planteles escolares del Departamento de Educación de Puerto Rico, donde las madres adolescentes puedan sustraer su leche materna privadamente, envasarla y preservarla a una temperatura apropiada, para el beneficio de sus hijos o hijas, sin que ello afecte o interrumpa la formación académica de éstas.

8. Código Penal de Puerto Rico - Ley 146-2012

El Código Penal de Puerto Rico de 2012 en su Artículo 136 expresamente dispone que el acto de lactancia a un infante no constituirá una exposición obscena.

9. Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico - Ley Núm. 8-2017

Esta Ley, en su Artículo 9.1.7, establece la licencia especial con paga para la lactancia. Esta licencia se atempera a las disposiciones de la Ley Núm. 427-2000, *supra*, en cuanto al derecho a un tiempo determinado para lactar o extraerse la leche materna luego de disfrutar de una licencia de maternidad.

## VII. Discrimen contra la Mujer

1. Ley Contra el Discrimen en el Empleo de 1959 – Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959

Esta Ley fue creada para proteger a las personas tanto ya empleadas como a las aspirantes a empleo contra el discrimen por parte de la entidad patronal por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano.

Según esta Ley, se considerará discrimen el que una entidad u organización patronal, por cualquiera de las razones antes mencionadas, rehúse emplear, deje de emplear, despida, suspenda o discrimine contra un empleado o una empleada en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo. Esto aplicará a los comités obrero-patronales que controlan los programas de aprendizaje y entrenamiento.

2. Ley para Garantizarla Igualdad de Derecho al Empleo – Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985

Esta ley tiene como objetivo el garantizar la igualdad de derecho al empleo, tanto para el hombre como para la mujer al prohibir actuaciones discriminatorias. Además, fija responsabilidades e impone penalidades patronales tanto en el sector público como privado. Por otro lado, establece que será una práctica ilegal el que una entidad patronal suspenda, rehúse emplear, despida o de cualquier forma discrimine con respecto al sueldo o términos y condiciones de empleo, por razón de sexo.

3. Ley para Derogar y Enmendar el Código de Comercio de Puerto Rico – Ley Núm. 129-1998

Esta Ley elimina artículos discriminatorios y sexistas del Código de Comercio de Puerto Rico de 1932, como por ejemplo algunas de las disposiciones discriminatorias sobre el ejercicio del comercio por una mujer casada.

4. Reclamaciones laborales por una mujer casada - Ley Núm. 319-1998

Esta ley elimina de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como “Ley de Reclamaciones Laborales”, la disposición que establecía que cuando la querellante era una mujer casada tenía que hacer la reclamación con aprobación de su esposo.

5. Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género - Ley Núm. 212-1999

Esta ley ordena a las agencias e instrumentalidades a desarrollar e implantar planes de acción afirmativa para garantizar que no se discrimine contra ninguna persona empleada o aspirante a empleo por razón de género.

6. Ley para Establecer la Política Pública del Gobierno Puerto Rico en contra del Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo - Ley 22-2013

Esta Ley establece la política pública del gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, ya sea público o privado. Se reafirma que la dignidad del ser humano es inviolable, y que todas las personas son iguales ante la ley. Además se enmiendan varias leyes del gobierno de Puerto Rico para atemperarlas a esta política pública, incluyendo la Ley Núm. 100-1959, *supra*.

7. Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico - Ley Núm. 16-2017

Esta Ley se creó con el fin de establecer una política pública rigurosa de igual paga por igual trabajo, de manera tal que se erradique el discrimen salarial existente entre empleados y empleadas de los sectores públicos y privados por razón de sexo.

## VIII. Acoso Laboral

### 1. Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico – Ley Núm. 90-2020

Esta Ley se aprobó con el propósito de establecer una política pública energética y vigorosa contra el acoso en el entorno laboral en Puerto Rico.

El acoso laboral consiste en aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus supervisores(as) o empleados(as), ajenos a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad persona el en su trabajo o empleo.

La conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

La determinación de si una conducta constituye acoso laboral en el empleo dependerá de la totalidad de las circunstancias y los hechos probados en cada caso en particular.

Las personas que tengan una causa de acción bajo las disposiciones de esta Ley, tendrán un término de un (1) año para presentar su causa de acción a partir del momento en que el empleado o la empleada se sintió sometido o sometida al acoso laboral alegado.

## **IX. Leyes sobre Delitos contra la Mujer**

1. Regla 131.1 de las Reglas de Procedimiento Criminal de 1963, según enmendada

Esta Regla de Procedimiento Criminal establece que, a pesar de que la norma sea que en todos los juicios el testimonio de los testigos se dará de forma oral y en sesión pública, en los procesos de delito por incesto, agresión sexual, actos lascivos, o sobrevivientes de incidentes de violencia doméstica según tipificados en la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, el Tribunal podrá excluir al público de la sala durante el tiempo que dure la declaración de la persona perjudicada, admitiendo solamente a aquellas personas que tengan un interés legítimo en el caso. Para determinar si la persona perjudicada necesita de este recurso, el Tribunal celebrará primero una vista en privado.

2. Regla 154.1 de las Reglas de Procedimiento Criminal de 1963, según enmendadas

Esta Regla de Procedimiento Criminal dispone que no se admitirá evidencia de conducta previa o el historial sexual de la persona perjudicada o evidencia de opinión o reputación acerca de su conducta o historial sexual para atacar su credibilidad o para establecer su consentimiento, a menos que existan circunstancias especiales que indiquen que dicha evidencia es relevante. Además, se establece un procedimiento por el cual se puede solicitar la admisión de esta evidencia.

3. Ley para la Prevención y Tratamiento de Enfermedades de Transmisión Sexual  
- Ley Núm. 81 de 4 de junio de 1983

Esta ley dispone que a todo convicto de violación, incesto o sodomía se le practiquen pruebas para detectar el virus HIV, transmisor del SIDA y autorizar a que se notifique a la víctima el resultado de dichos exámenes.

4. Ley de Registro de Personas Convictas por Delitos Sexuales y Abuso Contra Menores - Ley Núm. 266-2004

Esta ley crea un registro de personas convictas por delitos sexuales y abuso contra menores y establece quiénes serán registradas en el mismo. Además, establece cuales son los deberes y las responsabilidades de las personas registradas y de los organismos gubernamentales que dan servicio a estas personas. Dispone sobre la declaración del delincuente sexual peligroso y provee sobre la disponibilidad de la información y la notificación a la comunidad. Por otro lado, faculta a los departamentos del Gobierno Estatal a adoptar la reglamentación necesaria para el manejo de este registro.

5. Regla 412 de las Reglas de Evidencia de Puerto Rico de 2009, según enmendadas

Esta Regla de Evidencia dispone que en un procedimiento criminal sobre alegaciones de conducta sexual ilícita será inadmisibles evidencias relacionadas con que la alegada víctima participó en alguna otra relación sexual, excepto cuando sea para probar que una persona distinta a la acusada fue quien incurrió en la conducta ilícita, que hubo consentimiento entre la alegada víctima y el acusado o, que es una evidencia que si se excusa violaría los derechos constitucionales del acusado. Además, establece el proceso por el cual se puede presentar una prueba de este tipo. Sin embargo, dispone que para poder admitir una evidencia bajo dichas excepciones, se debe celebrar una vista en privado para discutir la evidencia que se proponen presentar y emitir una orden para su admisión.

6. Regla 413 de las Reglas de Evidencia de Puerto Rico de 2009, según enmendadas

Esta Regla de Evidencia dispone que en cualquier acción civil en la que se alegue conducta constitutiva de hostigamiento sexual o agresión sexual, no se admitirá evidencia de la parte demandada sobre la conducta sexual de la parte demandante para establecer si hubo consentimiento o la inexistencia de daños. Sin embargo, si la parte demandante llegara a presentar evidencia sobre su conducta sexual entonces la parte demandada podría hacerle preguntas

(contrainterrogarla) al respecto. Al igual que con la Regla 412, *supra*, el Tribunal deberá celebrar una vista y emitir una orden para poder aceptar esta evidencia.

7. Regla Ley Habilitadora de los Centros de Servicios Integrados a Menores Víctimas de Abuso Sexual - Ley Núm. 158-2013

Esta Ley está dirigida a atender la necesidad de servicios interdisciplinarios especializados a niños y niñas víctimas de abuso sexual, estableciendo como política pública la promoción y el desarrollo de centros integrados de servicio para menores víctimas de abuso sexual.

8. Ley de Análisis de ADN Post Sentencia - Ley Núm. 246-2015

Esta Ley permite que convictos por algún delito de asesinato en todas sus modalidades, homicidio, homicidio negligente, agresión sexual, incesto, actos lascivos, agresión grave, robo, escalamiento, daño agravado, restricción a la libertad agravada, secuestro y secuestro agravado, así como sus respectivos grados de tentativa, presenten ante el Tribunal de Primera Instancia donde se atendió su caso una moción en la que se ordene realizar un análisis de ADN sobre evidencia que se haya utilizado o no en el juicio. La moción deberá realizarse dentro del término establecido en la Regla 189 de las Reglas de Procedimiento Criminal de 1963.

9. Ley para la Protección de las Víctimas de Violencia Sexual en Puerto Rico - Ley Núm. 148-2015

Esta Ley se estableció con el propósito de permitir órdenes de protección para víctimas de agresión sexual, actos lascivos, acoso sexual e incesto según tipificados por la Ley Núm. 146-2012, según enmendada, conocida como el “Código Penal de Puerto Rico de 2012”.

10. Ley para Enmendar los Artículos 88 y 89 de la Ley Núm. 146-2012, según enmendada, conocida como el Código Penal de Puerto Rico de 2012 - Ley Núm. 34-2018

Esta Ley se adoptó con el propósito de enmendar los Artículos 88 y 89 del Código Penal de Puerto Rico de 2012 para establecer la no prescripción de

los delitos de incesto, agresión sexual, actos lascivos, trata humana, secuestro agravado, la utilización de un menor para pornografía infantil, el proxenetismo, rufianismo y comercio de personas agravado, cuando la víctima sea un menor de dieciocho (18) años de edad y el acusado haya sido mayor de dieciocho (18) años de edad al momento de la comisión del delito.

11. Ley Habilitadora para Establecer el Plan ROSA - Ley Núm. 149-2019

Esta Ley tiene como propósito activar el protocolo a seguir por las agencias de seguridad y entidades públicas ante la posible desaparición o secuestro de una mujer de dieciocho (18) años o más. Promueve la colaboración entre el Negociado de la Policía de Puerto Rico y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres para la implementación, operación y educación sobre el Plan ROSA.

12. Ley para Enmendar el Artículo 93 de la Ley 146-2012, según enmendada, conocida como "Código Penal de Puerto Rico" - Ley 147-2020

Esta Ley enmienda el Artículo 93 del Código Penal de Puerto Rico, el cual establece los Grados de Asesinato, para incluir que constituirá asesinato en primer grado todo asesinato en el cual la víctima es una mujer y al cometerse el delito concurre una de las siguientes circunstancias: (1) que el asesino haya intentado establecer o restablecer una relación de pareja o de intimidad con la víctima; (2) que mantenga o haya mantenido con la víctima relaciones familiares, conyugales, de convivencia, de intimidad o noviazgo; (3) que sea el resultado de reiterada violencia en contra de la víctima; o (4) que existan antecedentes penales de cualquier tipo de violencia doméstica o por acecho en contra de la víctima.

## **X. Hostigamiento Sexual**

1. Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo - Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988

Esta Ley declara el hostigamiento sexual en el empleo como una forma de discrimen por razón de sexo, declarándolo ilegal e indeseable pues atenta contra el principio de la dignidad inviolable del ser humano. Por tanto, se prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y se le imponen responsabilidades y penalidades a los patronos por conductas relacionadas al hostigamiento sexual en el empleo. Toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo, según definido por esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado, empleada o aspirante de empleo; o por una suma no menor de diez mil (10,000) dólares, a discreción del tribunal, en aquellos casos en que no se puedan determinar daños pecuniarios.

El término para presentar una causa de acción basadas en las violaciones contenidas en esta Ley será de un (1) año desde que cesen las circunstancias que podrían entorpecer el ejercicio de la acción.

Las entidades patronales tienen el deber de mantener un espacio de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación. Los patronos deben establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender las querellas de hostigamiento sexual. Cuando un patrono reciba información sobre cualquier situación de hostigamiento sexual, debe realizar inmediatamente una investigación y tomar aquellas medidas razonables para que no se repita la conducta.

Según es definido por esta Ley, el hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse a, el uso de herramientas de multimedios a

través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- a. Cuando someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
  - b. Cuando el sometimiento o rechazo de dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
  - c. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil y ofensivo.
2. Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza - Ley Núm. 3-1998

Esta ley prohíbe el hostigamiento sexual contra los y las estudiantes de instituciones de enseñanza en Puerto Rico, entiéndase escuelas, universidades, institutos y escuelas vocacionales, ya sean públicas o privadas. Toda institución de enseñanza será responsable por los actos de hostigamiento sexual en que incurran estudiantes, visitantes, docentes y no docentes de acuerdo con las disposiciones de esta Ley, y podrá incurrir en una responsabilidad civil que nunca será menor de cinco mil (5,000) dólares, más todos los daños monetarios, costas, gastos y honorarios en que incurra el estudiante perjudicado o su representante legal o tutor. Por tanto, toda institución de enseñanza tiene la obligación de mantener el centro de estudios libre de hostigamiento sexual e intimidación, y debe exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual ante estudiantes, personal docente y no docente.

## XI. Violencia Doméstica

1. Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica – Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada

Esta ley se creó para establecer un **conjunto de medidas dirigidas a prevenir y combatir la violencia doméstica en Puerto Rico**. Para propósitos de la ley, tipifica los delitos de maltrato, maltrato agravado, maltrato mediante amenazas, maltrato mediante restricción a la libertad y agresión sexual conyugal, definidos a continuación, y fija las penalidades por incurrir en estos delitos.

- a. Órdenes de Protección

La Ley Núm. 54-1988, *supra*, faculta a los tribunales a expedir **órdenes de protección** para toda persona de dieciocho (18) años o más, sobreviviente de violencia doméstica, que la solicite. Las órdenes de protección son remedios legales de naturaleza civil que buscan proteger a las personas que confrontan una situación de violencia doméstica. La persona perjudicada que desee solicitar una orden de protección podrá hacerlo radicando una solicitud ante un Tribunal de Primera Instancia, compareciendo por sí misma, mediante agentes del orden público (policías, tanto estatales como municipales), por medio de su representante legal o por medio de una tercera persona cuando exista un impedimento físico, mental u otro.

Un padre, madre, hijo o hija podrá solicitar una **orden de protección a favor de su hijo, hija, padre o madre** que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de algún delito tipificado en esta Ley, cuando haya presenciado los actos de violencia doméstica o la víctima le haya confiado o revelado que ha sido víctima de actos constitutivos de violencia doméstica. Para poder solicitar una orden a favor de su padre, madre, hijo o hija, deberá plasmar bajo juramento la razón de su conocimiento sobre los actos constitutivos de violencia doméstica y que se le informó a la víctima, previo al comienzo del proceso de solicitud, su intención de solicitar una orden de protección a su favor.

De igual forma, la Ley provee un mecanismo para la solicitud de **órdenes de protección patronales**, cuando alguno de sus empleados o empleadas es o ha sido sobreviviente de violencia doméstica y los actos constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de empleo.

Las Secretarías de los Tribunales proveerán ayuda y aquellos formularios necesarios para solicitar una orden de protección. El Tribunal no podrá emitir órdenes de protección recíprocas salvo se cumplan con las excepciones establecidas por la Ley.

b. Medidas de Seguridad

Como parte de las medidas de seguridad que se pueden tomar en una orden de protección, el Tribunal puede ordenar a la parte promovida a **entregar cualquier arma de fuego** que posea a la Policía de Puerto Rico para su custodia y suspender la licencia de portación de armas, si la tuviera. Si la persona llegase a violentar o incumplir los términos de la orden de protección, y resultara convicto por la violencia doméstica, le será revocada permanentemente la licencia de portación de armas que pudiera poseer.

En los casos en que exista un o una menor de edad envuelta en la situación de violencia doméstica, se puede imponer en la orden de protección una **pensión alimentaria** a la parte peticionada que será notificada a la Administración para el Sustento de Menores (ASUME) para su conocimiento e imposición de dicha pensión. De igual forma, se puede tomar una medida de seguridad mediante la cual se le otorgue un nuevo número de teléfono a la víctima de violencia doméstica.

c. Intercesores o Intercesoras Legales

Durante el proceso civil relacionado con la violencia doméstica, la parte peticionaria o víctima tendrá derecho, si así lo desea, a estar acompañada por un **intercesor o intercesora legal**, quien fungirá como un apoyo a la persona durante las diferentes etapas del proceso. Los y las intercesoras legales son aquellas personas que tengan adiestramientos o estudios de consejería,

orientación, psicología, trabajo social o intercesión legal que estén certificadas por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

d. Programa de Desvío

Existe una **alternativa de desvío** para aquellas personas que sean acusadas de maltrato. La alternativa de desvío consiste en que el acusado de maltrato tendrá la oportunidad de que se le suspenda la sentencia y se le envíe a un programa de rehabilitación cuyo término nunca será mayor de un (1) año ni menor de tres (3) años. Sin embargo, la participación en programas de desvío estará condicionada a que la persona acepte la comisión del delito imputado y reconozca su conducta.

e. Definiciones en la Ley:

- i. **Relación de Pareja:** Relación entre cónyuges (matrimonio legal), ex-cónyuges (divorciados), personas que cohabitan o han cohabitado, personas que sostienen o han sostenido una relación consensual similar a la de cónyuges (ej. relaciones extramaritales y de noviazgo) y las personas que han procreado una hija o un hijo, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación.
- ii. **Orden de Protección:** Todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en la cual se dictan las medidas de seguridad tomadas en contra de un agresor que ha llevado a cabo determinados actos o conductas constitutivas de violencia doméstica.
- iii. **Orden de Protección Ex Parte:** Una orden de protección expedida por un tribunal con el testimonio de solo una de las partes y en ausencia de la otra parte. El Tribunal señalará una vista a celebrarse dentro de los próximos veinte (20) días de aprobada la orden de protección *ex parte*, salvo que la parte contraria solicite una prórroga de esa vista.

- iv. **Maltrato:** Emplear fuerza, violencia física o psicológica, intimidación o persecución contra la pareja para causarle daño físico a su persona, a sus bienes, o a otra persona para causarle grave daño emocional.
- v. **Maltrato agravado:** El maltrato pasa a ser maltrato agravado cuando se da una de las siguientes condiciones:
- El maltrato a la pareja se cometiere en el lugar donde vive o está albergada.
  - Cuando se causa grave daño físico.
  - Cuando se cometiere con arma mortífera, aunque no hubiere la intención de matar o mutilar.
  - Cuando se cometiere en la presencia de menores de edad.
  - Cuando se cometiere luego de haberse expedido una Orden de Protección.
  - Cuando se presiona u obliga a la persona a drogarse o intoxicarse con alcohol.
  - Cuando, a la misma vez que se comete la agresión, se maltrata a una persona de menor edad, según definido en la Ley Núm. 177-2003, también conocida como “Ley para el Bienestar y Protección Integral de la Niñez”.
  - Cuando la víctima se le obliga o induce mediante maltrato, violencia física o psicológica a participar o involucrarse en una relación sexual no deseada con terceras personas.
  - Cuando se cometiere contra una mujer embarazada.
  - Cuando se cometiere contra una persona menor de dieciséis años y la persona agresora sea mayor de dieciocho años.
- vi. **Maltrato mediante amenaza:** Cuando se amenaza a la pareja con causarle daño a ella, a sus bienes o a las personas queridas.
- vii. **Maltrato mediante restricción de la libertad:** Cuando se utiliza la violencia o la intimidación para limitar la libertad de la pareja o cuando

se utiliza el pretexto de que esta padece de enfermedad o incapacidad para restringir su libertad.

viii. **Agresión sexual conyugal:** Cuando se obliga a la pareja a realizar actos sexuales que no desea:

- Mediante la fuerza, violencia, intimidación o amenaza de grave daño corporal.
- Usando hipnotismo, drogas, alcohol u otra sustancia o medios similares que reducen su capacidad de consentir.
- Estando la persona, física o mentalmente incapacitada para consentir a la relación sexual.
- Presionándola u obligándola a tener relaciones sexuales no deseadas con otra persona.

2. Ley para Establecer el Comité Interagencial para el Estudio de la Violencia Doméstica en Puerto Rico - Ley Núm. 329-2000

Esta ley busca adoptar mecanismos innovadores que permitan la difusión y protección de los derechos contenidos en la Ley 54-1989, *supra*. Además, pretende concientizar a nuestra niñez, mediante la educación, sobre la importancia de salvaguardar la integridad física y moral de la familia. Conforme a esto, la Asamblea Legislativa establece el Comité Interagencial para el Estudio de la Violencia Doméstica en Puerto Rico, el cual realizará aportaciones intelectuales para contribuir a la efectividad del mensaje de no más violencia doméstica.

3. Ley de Archivo Electrónico de Órdenes de Protección - Ley Núm. 420-2000

Esta ley crea un archivo electrónico sobre órdenes de protección solicitadas al amparo de la Ley Núm. 54-1989, *supra*, y la Ley Núm. 284 de 21 de agosto de 1999, conocida como "Ley Contra el Acecho en Puerto Rico"; a fin de cumplir con las disposiciones de entera fe y crédito al amparo del Título IV de la Ley Pública Núm. 103-322 de 13 de septiembre de 1994, según enmendada, conocida como el "Violent Crime Control and Law Enforcement

Act of 1994” e incluir disposiciones sobre la custodia de menores debidamente emitidas por un tribunal de otro estado, tribu o territorio de los Estados Unidos.

4. Ley para requerir la promulgación e implantación de un Protocolo de Intervención con Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Doméstica - Ley Núm. 88-2005

Esta ley requiere que las agencias de la Rama Ejecutiva que intervienen directamente con sobrevivientes de violencia doméstica entablen un Protocolo de Intervención con Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Doméstica. Además, crea una Comisión Interagencial para una Política Integrada sobre Violencia Doméstica, la cual estará compuesta por funcionarios de las instrumentalidades ejecutivas que intervengan con sobrevivientes de violencia doméstica como, por ejemplo, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, el Departamento de Justicia, la Policía de Puerto Rico, el Departamento de Corrección y Rehabilitación, entre otras. La Oficina de la Procuradora de las Mujeres brindará el asesoramiento técnico para la elaboración de los protocolos de intervención, y tendrá la potestad y la responsabilidad legal de velar por el fiel cumplimiento de esta ley. La Procuradora, además, fungirá como presidenta de dicha Comisión Interagencial.

5. Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo - Ley Núm. 217-2006

Esta ley conoce el impacto de la violencia doméstica en los centros de trabajo, por lo que requiere a los patronos tanto del sector público como privado establecer e implantar un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo. La Oficina de la Procuradora de las Mujeres está encargada de brindar el apoyo técnico necesario para la elaboración e implantación de estos Protocolos, mientras que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tiene la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de dichos Protocolos.

6. Ley para Establecer como Política Pública del Gobierno de Puerto Rico la Creación del Programa de Vigilancia, Protección y Prevención para Atender los casos de Violencia Doméstica Agravada – Ley Núm. 99-2009

Esta Ley establece un Programa para la utilización de supervisión electrónica de manera obligatoria para los imputados en casos de violencia doméstica agravada. La Ley 48-2019 enmienda la Ley 99-2009 para establecer que se le provea a el o la sobreviviente una aplicación de detección electrónica del agresor que opere a través del Sistema de Posicionamiento Global (GPS, por sus siglas en inglés), para que pueda ser utilizado por el o la sobreviviente en teléfonos, relojes inteligentes o cualquier aparato tecnológico similar, dentro de la distancia dispuesta por la orden del tribunal.

7. Enmienda a la Ley Núm. 175-1998, según enmendada, conocida como “Ley del Banco de Datos de ADN” – Ley Núm. 253-2010

Esta Ley dispone que todas las personas contra quien se le encuentre causa para arresto por comisión o tentativa de los delitos dispuestos a continuación estarán sometidos a una toma de muestra de ADN para determinar sus características de identidad: asesinato, asesinato atenuado, aborto, clonación humana, agresión grave secuestro de menores, corrupción de menores, agresión sexual, actos lascivos, bestialismo, proxenitismo, producción, posesión y distribución de pornografía infantil, esclavitud, restricción a la libertad agravada, secuestro, secuestro agravado, escalamiento agravado, genocidio y crímenes de lesa humanidad.

8. Ley para crear el “Registro de Personas Convictas por Violaciones a la Ley de Prevención e intervención con la Violencia Doméstica- Ley Núm. 59-2017

Esta ley crea un Registro de Personas Convictas por violaciones a los delitos tipificados en la Ley núm. 54-1989, *supra*. Este registro estará adscrito al Departamento de Justicia, pero se le notificará a la Oficina de la Procuradora de las mujeres el registro de cada persona convicta mediante el envío de la sentencia de violencia doméstica.

9. Ley para Desarrollar y Establecer el “Programa de Protección y Prevención de Violencia Doméstica para Mujeres de Nacionalidad Extranjera Residentes en Puerto Rico” - Ley Núm. 47-2018

Esta ley ordena a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, en coordinación con el Departamento de Estado de Puerto Rico, a establecer un programa para la prevención de violencia doméstica para mujeres extranjeras residentes en Puerto Rico con campañas educativas para esos fines.

10. Ley para Crear un Programa de Educación y Adiestramiento contra la Violencia Doméstica para Trabajadores Sociales, Psicólogos y Orientadores del Departamento de Educación adscrito a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres - Ley Núm. 117-2018

Esta Ley crea un programa de educación sobre la violencia doméstica adscrito a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, dirigido a que los y las profesionales que interactúan con nuestros niños, niñas y jóvenes tengan acceso a herramientas para identificar y manejar situaciones de violencia doméstica adecuadamente.

11. Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual, Agresión Sexual, Actos Lascivos o Acecho en su modalidad grave - Ley Núm. 83-2019

Esta Ley le concede quince (15) días sin sueldo a empleados o empleadas víctimas de violencia doméstica, maltrato a menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o acecho en su modalidad grave, con el fin de que puedan atender la situación. Además, se proveen mecanismos de acomodo razonable o condiciones flexibles de trabajo, entre otros.

12. Ley para Establecer la Línea de Emergencia para Casos de Violencia Doméstica 0-0-0 - Ley Núm. 29-2020

Esta ley establece y reglamenta el sistema de llamadas de emergencias por casos de violencia doméstica vía el número telefónico 0-0-0, el cual se

conocerá como “Llegó la hora cero”, que estará adscrito a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, y para otros fines relacionados.

13. Ley para la Educación, Prevención y Manejo de la Violencia Doméstica para los Municipios de Puerto Rico - Ley Núm. 59-2020

Esta Ley crea un Programa de Educación y Adiestramiento para la prevención y manejo de la violencia doméstica para todos los policías municipales, adscrito a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

## **XII. Acecho**

### **1. Ley Contra el Acecho en Puerto Rico - Ley Núm. 284-1999**

Esta ley declara la política pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del acecho y se establecen las penalidades por incurrir en una conducta de acecho. Además, se establece el procedimiento mediante el cual se puede expedir una orden de protección a una víctima de acecho. Incluso, se establece que un patrono podrá solicitar una orden de acecho a favor de un empleado o empleada cuando ese empleado o empleada haya sido víctima de acecho y los actos constitutivos de acecho hayan ocurrido en el lugar de empleo. El patrono debe informar a su empleado o empleada de sus intenciones de solicitar una orden de protección patronal antes de hacerlo.

Según se define en la ley, el acecho es una conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se le envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a una persona, se efectúan actos de vandalismos dirigidos a una persona o, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a los miembros de su familia. Para identificar un patrón de conducta persistente que constituya acecho, se debe evidenciar que hubo actos con el propósito de intimidar en dos (2) o más ocasiones.

Cuando se emita una orden de protección por acecho y el tribunal determine que existen motivos suficientes, podrá solicitar a la parte potencionada que entregue a la Policía de Puerto Rico cualquier arma de fuego que se encuentre en su posesión.

Al igual que con la Ley Núm. 54-1988, *supra*, toda persona a la que se le haya expedido una orden de protección por acecho tendrá derecho a que se le otorgue un nuevo número telefónico que salvaguarde su privacidad.

### **XIII. Leyes de Protección a Víctimas del Crimen**

1. Ley para la Protección de Víctimas y Testigos - Ley Núm. 77 de 9 de julio de 1986

Mediante esta Ley, la persona que dirige el Departamento de Justicia de Puerto Rico tendrá el deber y la autoridad para establecer las medidas necesarias para prevenir la intimidación de víctimas, testigos, testigos potenciales, familiares y allegados de éstos. También podrá proveerles la protección y asistencia que en determinados momentos se entienda necesaria para asegurar su participación en procedimientos judiciales y de investigación. Será necesario el consentimiento de toda persona a ser protegida.

Además, el Departamento de Justicia establecerá y mantendrá en operación veinticuatro horas al día, una línea de emergencia al servicio de cualquiera de las personas anteriormente señaladas, que se sientan amenazadas por aquellas contra quienes han testificado o podrían testificar.

2. Ley para Establecer la Carta de Derechos de las Víctimas y Testigos de Delito - Ley Núm. 22 de 22 de abril de 1988

Esta ley se adopta para complementar la Ley Núm. 77-1986, *supra*, con la recopilación de los derechos y garantías que se han reconocido al amparo de la política pública del Gobierno de Puerto Rico de proveer protección y asistencia a las víctimas y testigos en los procesos judiciales y de investigación. Entre las protecciones que brinda esta ley, se encuentra la no divulgación de la información personal de la víctima o testigo, entendiéndose su número telefónico o dirección postal, y el derecho a que se le comunique al testigo o la víctima de la evasión, excarcelación o muerte de la persona contra quien fue testigo o víctima.

3. Ley para la Compensación a Víctimas de Delito - Ley Núm. 183-1998

Esta ley crea la Oficina de Compensación a Víctimas de Delito adscrita al Departamento de Justicia, con el propósito de autorizar y conceder pagos a víctimas de delito que sean elegibles según las disposiciones de esta Ley.

Preliminarmente, las personas elegibles a recibir compensación por parte de esta Oficina serán aquellas que hayan sufrido un daño relacionado con alguno de los siguientes delitos o sus tentativas: asesinato, asesinato atenuado, homicidio negligente, agresión sexual, secuestro, secuestro agravado, secuestro de menores, violencia doméstica, maltrato de menores, agresión grave de tercer grado, actos lascivos, robo agravado cuando se le inflige daño físico a la persona, incendio agravado o apropiación ilegal cuando la víctima posea 65 años o más.

#### **XIV. Remedios Civiles**

1. Ley sobre Controversias y Estados Provisionales de Derecho - Ley Núm. 140 de 23 de julio de 1974

Esta ley faculta a los Tribunales a intervenir, investigar, ventilar y resolver provisionalmente controversias a solicitud de una parte interesada según el procedimiento que se establece en esta ley. Entre las controversias que se pueden ventilar utilizando esta ley, se encuentra controversias entre vecinos, cuestiones de vivienda y de vehículos, controversias en casos de custodia de menores y medidas provisionales en controversias entre cónyuges





TODOS NUESTROS SERVICIOS  
SON LIBRES DE COSTO  
Y CONFIDENCIALES.  
**¡LLÁMANOS!**

**Dirección postal:**

Apartado 11382  
San Juan, PR 00910-1382

**Línea de Orientación**

24 horas, 7 días de la semana  
(787) 722-2977

**Website**

[www.mujer.pr.gov](http://www.mujer.pr.gov)

[Facebook.com/opm.mujer](https://www.facebook.com/opm.mujer)

[Twitter.com/opmpr](https://twitter.com/opmpr)