



Reglamento contra la Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

2020

Aprobado:
12 de febrero de 2020

ÍNDICE

ARTÍCULO	TÍTULO	PÁGINA
	Introducción	3
1	Título	4
2	Base Legal	4
3	Propósito	8
4	Declaración de Política	8
5	Definiciones	10
6	Actos que Constituyen Violencia Doméstica	14
7	Señales de Violencia Doméstica	15
8	Designación de Coordinador	16
9	Protocolo de Intervención	17
10	Cuando el Empleado/a Comete Actos de Violencia Doméstica	27
11	Divulgación y Adiestramiento	29
12	Medidas Disciplinarias	29
13	Protección de Testigos	30
14	Confidencialidad	30
15	Derogación y Disposiciones Anteriores	31
16	Enmiendas	31
17	Cláusula de Separabilidad.	31
18	Vigencia	32

ANEJOS

Remedios Legales Disponibles	34
Listado de Oficinas de Ayuda	37

INTRODUCCIÓN

La violencia doméstica representa un serio problema en nuestro país. Anualmente, miles de mujeres solicitan órdenes de protección y recurren a remedios en los tribunales para responder al maltrato que reciben de sus parejas. Decenas de mujeres mueren anualmente a manos de sus parejas al extremo de que la violencia doméstica es la primera causa de muerte violenta en la población femenina de Puerto Rico.

Aproximadamente, el 90 por ciento de las personas que son objeto de violencia doméstica son mujeres. Por lo tanto, se trata de un problema que afecta particular y mayoritariamente a este grupo de la población. Por otro lado, las motivaciones que llevan a un hombre a agredir física, emocional o sexualmente a su pareja se cimientan en ideas de superioridad, control y poder masculino sobre las mujeres. Estos datos nos llevan a concluir que la violencia doméstica es una de las manifestaciones más comunes de discrimen por razón de género.

De otro lado, las manifestaciones y efectos del maltrato contra la pareja trascienden el espacio “doméstico” o privado del hogar. Anualmente, ocurren decenas de actos de violencia doméstica en los espacios de trabajo. En ocasiones la persona que incurre en actos de violencia doméstica impide que su víctima trabaje para así poder mantener control sobre ella. Los actos de violencia doméstica pueden llegar a ser mortales y representan un peligro no sólo para la persona agredida, sino también para las otras personas que trabajan en el mismo espacio. Además, la persona que es objeto de violencia doméstica se encuentra en una situación de tensión y angustia que puede traducirse en baja productividad, ausentismo y baja calidad del trabajo.

La violencia doméstica en el centro de trabajo produce pérdidas económicas para los patronos. No existe una manera mediante la cual se puedan evitar con absoluta certeza las situaciones de

violencia doméstica en el lugar de empleo. La respuesta para atender los incidentes que surjan es un patrono educado y preparado para tomar medidas preventivas y remediativas ante situaciones de violencia doméstica sin penalizar a la víctima/sobreviviente. El Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico, en adelante FIGNA, tiene la responsabilidad de establecer los programas, las alternativas necesarias para ofrecer apoyo y ayuda a las personas que emplea, crear un ambiente de confianza para las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica y tomar medidas dentro del centro de trabajo para minimizar el impacto negativo de la violencia doméstica tanto para la persona empleada como para la institución.

Artículo 1 – Título.

Este reglamento se conocerá como *Reglamento contra la Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo* del Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico.

Artículo 2 - Base Legal.

- a. El **Artículo II, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico**, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe que se establezca discrimen alguno por razón de sexo, entre otras.
- b. El **Artículo II, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico**, reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.
- c. **Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, mejor conocida como Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres**. Establece garantizar el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio y disfrute de sus libertades como

política pública del Gobierno de Puerto Rico; dispone que la Oficina de la Procuradora tendrá como prioridad el logro de acciones afirmativas de organizaciones públicas y privadas para garantizar la equidad de género en áreas donde persiste la violencia doméstica, entre otras manifestaciones de inequidad y opresión; dispone que la agencia tendrá la función de fiscalizar el cumplimiento con la política pública establecida en la Ley, velar por los derechos de las mujeres y asegurar que las agencias públicas cumplan y adopten programas de acción afirmativa o correctiva.

- d. **Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, mejor conocida como la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica.** Establece la política pública del Gobierno de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica, donde se reconoce que se trata de uno de los problemas más complejos y graves que confronta nuestra sociedad y se repudia enérgicamente. Además, reconoce que la violencia doméstica es una manifestación de la inequidad entre los sexos que afecta particularmente a las mujeres. La Ley provee remedios legales, civiles y criminales para las personas que son objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
- e. **Ley Núm. 8 de 4 de febrero de 2017, según enmendada, mejor conocida como la Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico.** Establece el principio de mérito y la prohibición de discrimen por razón de sexo. Uno de sus objetivos es mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio en los empleados y las empleadas. Dispone sobre licencias y beneficios marginales de las personas que trabajan en el servicio público; entre las cuales se encuentra la licencia para comparecer a

procedimientos administrativos y judiciales por situaciones de violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género.

- f. **Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Esta ley dispone que cada patrono debe proveer, a cada una de las personas que emplea, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.
- g. **La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada.** Esta ley protege a las personas empleadas y aspirantes a empleo contra discrimenes por razón de sexo, entre otras razones. Esta Ley aplica a agencias de gobierno que funcionan como negocios o empresas privadas.
- h. **Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, según enmendada.** Requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer, y prohíbe el discrimen por razón de sexo. Esta Ley aplica tanto a patronos privados como a las agencias e instrumentalidades del Gobierno.
- i. **El Título VII del Código de los Estados Unidos (USC), mejor conocida como la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964,** prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, entre otras razones. El Tribunal Supremo de Estados Unidos ha interpretado que el hostigamiento sexual en el trabajo es una manifestación de discrimen cubierto por esta Ley.
- j. El **Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA),** dispone que todo patrono es responsable de ofrecer a sus empleados un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con probabilidad puedan causar la muerte o serio daño físico.

- k. **Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004.** Esta ley enmienda la Ley Núm. 54 y dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleados, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un/a de sus empleados o empleadas es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito, según tipificado en la Ley Núm. 54, y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo. Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección a el/la empleado o empleada que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54.
- l. **Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004.** Esta enmienda la Ley Núm.54 y dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego, así como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en rigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aun cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la orden. Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g)(8) y (9).

m. El **Violence Against Women Act of 1994 (VAWA)** es una legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas. La misma prohíbe que una persona contra la que se haya emitido una orden de protección y cualquier persona que haya sido convicta de un delito menor de violencia doméstica posea armas de fuego y municiones. Sin embargo, existen excepciones por “uso oficial” a dichas prohibiciones. El estatuto federal es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que hayan ocurrido antes de que la ley entrara en vigor.

Artículo 3 – Propósito.

- a. Este Reglamento tiene el propósito de prevenir y combatir la violencia doméstica en el lugar de trabajo, el Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico, de conformidad con nuestro ordenamiento legal. Además, establece el protocolo interno para ayudar a atender las posibles situaciones de violencia doméstica e implantar un programa de educación y asesoría sobre la política pública del Fideicomiso al respecto.
- b. Este Reglamento ha sido evaluado y aprobado por la Junta de Directores del Fideicomiso. El Director Ejecutivo o su representante autorizado informarán al Principal Oficial Ejecutivo de toda situación, acción o posibles circunstancias que ocurran relacionadas a este reglamento y/o tema.

Artículo 4 - Declaración de Política.

- a. La Ley Núm. 54 de 1989, según enmendada y mejor conocida como la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, establece la política pública del Gobierno de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica.

- b. El Artículo 1 de dicha ley dispone que: “El Gobierno de Puerto Rico reconoce que la violencia doméstica es uno de los problemas más graves y complejos que confronta nuestra sociedad. En el desarrollo de la política pública sobre este asunto, debemos dar énfasis a atender las dificultades que las situaciones de violencia doméstica presentan particularmente a mujeres y menores para preservar su integridad física y emocional, procurar su seguridad y salvar sus vidas. La violencia doméstica es una de las manifestaciones más críticas de los efectos de la inequidad en las relaciones entre hombres y mujeres. Como política pública, el Gobierno de Puerto Rico repudia enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto que este pueblo quiere mantener para los individuos, las familias y la comunidad en general.”
- c. Esta política pública debe reflejarse en la responsabilidad de nosotros como patrono de velar por el bienestar de nuestros empleados y empleadas, especialmente por el personal que es objeto de violencia doméstica. Es nuestro compromiso como representantes del gobierno mantener el área de trabajo segura para todo el personal, ayudar y apoyar al personal que este enfrentando estos actos de violencia.
- d. La violencia doméstica no es un asunto exclusivo del hogar o vínculo familiar, también es un problema laboral. Como tantos otros problemas de salud y seguridad en el empleo, la violencia doméstica no debe ser ignorada y se puede prevenir. Tomando en cuenta que nuestros empleados pasan gran parte de su día en su trabajo, están expuestos a riesgos de este tipo y como patrono debemos estar preparados para brindar ayuda y apoyo en caso de surgir alguna situación de naturaleza violenta, sea verbal o física, según definida por la legislación aplicable. Es con el firme propósito y compromiso de proveer estaciones libres

de violencia y seguros para las víctimas, compañeros de trabajo, clientes y público en general que se pone en vigor el presente cuerpo de reglas para manejar apropiadamente las situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Nuestra institución está comprometida a mantener total confidencialidad y no tomara ninguna acción desfavorable hacia un/a empleado debido a que este enfrentado una situación de violencia doméstica.

- e. En aquellos casos que envuelvan a contratistas, suplidores de servicios, invitados o visitantes, FIGNA no será responsable a menos que medien las siguientes condiciones:
 - 1. FIGNA haya sido notificada de la conducta ofensiva;
 - 2. FIGNA esté en posición de tomar acción sobre dicha conducta;
 - 3. FIGNA no tome acción correctiva inmediata y adecuada a la situación.

Artículo 5 – Definiciones.

Para los efectos de este documento las siguientes palabras y frases tienen los significados que se expresan a continuación. Cualquier disposición de este reglamento que haga referencia a personas masculinas se entenderá que comprende femeninas y viceversa o personas del mismo sexo.

- a. **“Cohabitar”** – Significa sostener una relación consensual de pareja similar a la de los cónyuges en cuanto al aspecto de convivencia, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación de pareja.
- b. **“Contratista”**- Toda persona, natural o jurídica, sus representantes o empleados que mantenga una relación contractual con FIGNA, incluyendo el personal por contrato de servicios misceláneos y los que laboren bajo contratos profesionales y consultivos.

- c. **“División Legal”** - Unidad de apoyo que interviene en el proceso relacionado con la radicación de una querrela de alegada conducta de corrupción o conducta antiética.
- d. **“Director Ejecutivo”** - funcionario responsable de la administración del Fideicomiso.
- e. **“Empleado”** o **“Funcionario”** - Toda persona que trabaja para el Fideicomiso y que recibe compensación por ello. Para propósitos de este reglamento, el término empleado incluye personas preseleccionadas por el Fideicomiso para empleo. Significa toda persona que brinde servicio a cualquier persona, sociedad o corporación que emplee a una o más personas bajo cualquier contrato de servicios expreso o implícito, oral o escrito, incluyéndose entre éstas expresamente o aquéllos o aquéllas cuya labor fuere de un carácter accidental.
- f. **“Fideicomiso”** o **“FIGNA”** - Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico.
- g. **“Grave Daño Emocional”** – Significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, la persona que es objeto de la conducta manifiesta de forma recurrente una o varias de las siguientes características: miedo paralizador, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimientos de frustración y fracaso, sentimientos de inseguridad, desvalidez, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.
- h. **“Intimidación”** – Significa toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tiene el efecto de ejercer una presión moral sobre el ánimo de una persona, la que, por temor a sufrir algún daño físico o emocional en su persona, sus bienes o en la persona de otra o de otro, es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad.

- i. **“Lugar de Trabajo”** – Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado o empleada y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento.
- j. **“Oficial de Querellas”** - Persona responsable de recibir y orientar a la persona querellante y de realizar las demás funciones establecidas en las mencionadas en este documento.
- k. **“Orden de Protección”** – Significa todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en el cual se dictan medidas a una persona que incurre en actos de violencia doméstica para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo determinados actos o conducta constitutiva de violencia doméstica.
- l. **“Patrono”** – Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico.
- m. **“Persona que incurre en actos de violencia doméstica”** – Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
- n. **“Persecución”** o **“Perseguir”** – Significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela, trabajo u en otros lugares que frecuente esa persona o en el vehículo en el cual se encuentre la persona, de forma tal que pueda infundir temor o miedo en el ánimo de una persona promedio.
- o. **“Relación de Pareja”** - Significa la relación entre cónyuges, excónyuges, las personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual íntima, las que han procreado un hijo o hija entre sí y las que sostienen o han sostenido

una relación de noviazgo. Incluye las relaciones entre personas del sexo opuesto y personas del mismo sexo.

- p. **“Relación Sexual”** — Significa toda penetración sexual, sea vaginal, anal, orogenital, digital o instrumental.
- q. **“Supervisor”** - Todo funcionario o empleado del Fideicomiso que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre otras condiciones de trabajo, tales como horario, lugar de trabajo, tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.
- r. **“Visitante”** - Persona no empleada que acude al Fideicomiso en cualquier gestión.
- s. **“Víctima”** o **“Sobreviviente”** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
- t. **“Violencia Doméstica”** – Significa un patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona 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 se haya 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, para causarle daño físico a su persona, sus bienes o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional.

- u. **“Violencia Psicológica”** – Significa un patrón de conducta constante ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor personal, limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes, chantaje, vigilancia constante, aislamiento, privación de acceso a alimentación o descanso adecuado, amenazas de privar de la custodia de los hijos o hijas o destrucción de objetos preciados por la persona, excepto aquellos que pertenecen privativamente al agresor.

Artículo 6 – Actos que Pueden Constituir Violencia Doméstica.

Las siguientes son algunas señales del comportamiento de una persona agresora, si una persona que se acerca al área de trabajo exhibe comportamientos como los descritos a continuación es muy probable que tenga problemas de agresividad:

- a. Llamar o visitar el lugar de trabajo de la víctima sin autorización, cuando existen incidentes aislados o comunes de violencia doméstica.
- b. La persona merodea las áreas de entrada y salida, las áreas de los estacionamientos y cualquier otra área frecuentada por la víctima.
- c. La persona se altera al negarle o prohibirle el acceso a la víctima.
- d. La persona trata de burlar la seguridad para acceder al lugar de trabajo por entradas que no sean las principales o autorizadas al público en general o trata de entrar en horas fuera del horario laborable.
- e. La persona habla de forma despectiva de la víctima con sus supervisores y/o compañeros o compañeras de trabajo.
- f. La persona pregunta a otros empleados y otras empleadas información relacionada a los horarios de la víctima.

Artículo 7 – Señales de Violencia Doméstica.

Se deben observar las señales de violencia doméstica tales como:

- a. Solicitud de cambio de área de trabajo.
- b. Tiene moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.
- c. Parece distraída o distraído o tiene problemas al concentrarse.
- d. Recibe llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o que ponen a la persona (víctima) nerviosa.
- e. Tiene tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
- f. Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
- g. La calidad del trabajo disminuye sin razón aparente.
- h. Manifiesta incomodidad al comunicarse con otras personas.
- i. Refleja una tendencia a permanecer aislada de sus compañeros y compañeras de trabajo o se muestra renuente a participar en eventos sociales.
- j. Si se observa un deterioro físico o cambio en su apariencia personal. Cambio notable en el uso de maquillaje, gafas, gorras y/o vestimenta para cubrir golpes, moretones, rayasos, etc.
- k. Vestimenta y accesorios inadecuados (gafas dentro del edificio o camisas encubridoras aun cuando hace calor).
- l. Frecuentes problemas financieros que puede ser indicativo de poca accesibilidad de dinero.
- m. Padece de ataques de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
- n. Visitas abruptas de su expareja o pareja actual que provocan intranquilidad.

Artículo 8 – Designación de Coordinador contra la Violencia Doméstica

- a. El Director Ejecutivo del FIGNA designará a una persona responsable de implantar nuestra política empresarial en contra de la violencia doméstica bajo este protocolo se le conocerá como el (la) Coordinador(a) contra la Violencia Doméstica.
- b. Se publicará en todas las áreas de trabajo del FIGNA su nombre, posición y número telefónico.
- c. El(la) Coordinador(a) recibirá adiestramiento para entender el complejo problema de la violencia doméstica y para que obtenga las destrezas para interactuar con las víctimas de manera segura y confidencial. El adiestramiento sobre violencia doméstica debe incluir como mínimo los temas establecidos en el Manual de Protocolo para las Agencias del Gobierno de Puerto Rico, el cual incluye las Guías para la Implementación de Política Pública sobre este tema.
- d. Sus deberes serán los siguientes:
 1. Coordinar la educación y adiestra adiestramiento al personal gerencial y de supervisión sobre cómo reaccionar y atender el problema de la violencia doméstica.
 2. Coordinar programas educativos para todo el personal de FIGNA sobre la violencia doméstica y sus manifestaciones.
 3. Servir de apoyo al personal gerencial y de supervisión en el manejo de situaciones de violencia doméstica.
 4. Ayudar a preparar el plan de seguridad junto al supervisor o supervisora y el empleado/a afectado por la situación de violencia doméstica.

5. Velará por el cumplimiento del plan de seguridad y del cumplimiento de las medidas específicas tomadas en casos particulares, junto al supervisor y al empleado afectado por la situación de violencia doméstica.
 6. Orientar a la víctima sobre cualquier licencia que pudiera ser de aplicación y sobre posibles arreglos temporeros en funciones u horarios que propendan a la seguridad de la víctima.
 7. Ofrecer asesoría y orientación a los empleados que así lo soliciten.
- e. En cumplimiento con la Ley 538 de 2004, el (la) Coordinador(a) contra la Violencia Doméstica evaluará la posibilidad de solicitar una orden de protección a favor de cualquier empleado(a) víctima de un acto de violencia doméstica o psicológica en el trabajo, previa notificación a la víctima y siempre que exista evidencia fehaciente y corroborada que el acto tuvo lugar en el lugar de trabajo.

Artículo 9 – Protocolo de Intervención.

- a. Si el acto de violencia ocurre en el área de trabajo:
1. Informar de inmediato al supervisor o supervisora. Esto ayudará a tomar las medidas de seguridad necesarias para la víctima y demás empleados o empleadas en el área de trabajo.
 2. Llamar a la Policía (911) para pedir servicios de apoyo.
 3. Identificar un lugar que provea seguridad para la víctima.
 4. Proveer compañía y apoyo a la víctima.
 5. Debe asegurarse que la víctima reciba la atención médica necesaria.
 6. Brindar a la Policía la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.

b. Notificación de la víctima o posible víctima:

1. Cualquier empleado(a) que entienda confronta una situación de violencia doméstica o violencia psicológica en el trabajo puede recurrir donde cualquier supervisor o supervisora para solicitar ayuda en el manejo de la situación y para solicitar que se tomen medidas que garanticen su seguridad y la de sus compañeros de trabajo. El (la) empleado(a) puede recurrir donde cualquier supervisor(a) aunque no sea su supervisor(a) directo(a).
2. El supervisor o supervisora acudirá de inmediato a la persona designada para el manejo de los asuntos relacionados con la violencia doméstica. Este a su vez, informará al Director Ejecutivo y al Principal Oficial Ejecutivo siempre salvaguardando la confidencialidad de la situación.
3. Se pueden utilizar los siguientes medios para notificación:

(a) *Informar Personalmente en las Oficinas Centrales.*

Horario:	7:00 a.m. a 3:30 p.m.
Dirección Física:	Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico Base Aérea Muñiz, Edificio 27 Carolina, Puerto Rico

(b) *Por Correo Regular.*

Dirección Postal:	Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico PO Box 12000 San Juan, Puerto Rico 00922
-------------------	---

(c) *Por Teléfono.* (787) 253-4040, extensión 4005

(d) *Por Correo Electrónico.* coordprev@figna.pr.gov

- c. El (la) supervisor(a) estará debidamente adiestrado para lidiar con la situación y atenderá de forma preliminar la situación reportada por el(la) empleado(a). Como próximo paso, acudirá de inmediato al (a la) Coordinador(a) contra la Violencia Doméstica para reportar la situación.
- d. Toda y cualquier información brindada por el empleado se mantendrá bajo la más estricta confidencialidad. Cualquier reunión o discusión sobre el tema deberá tener lugar en un lugar privado y sin la intervención de terceras personas que nada aporten al proceso.
- e. Las medidas de seguridad a ser tomadas serán discutidas con el (la) empleado(a) y se tomará en cuenta el insumo de este(a) al determinar las mismas.
- f. De estar disponible, el (la) empleado(a) víctima de violencia doméstica será referida al Programa de Ayuda al Empleado(a).
- g. Programa de Ayuda al Empleado.
 1. La Ley Núm. 167 de 11 de agosto de 2002, dispone para que las agencias de gobierno provean a su personal de un Programa de Ayuda al Empleado o Empleada. Los Programas de Ayuda al Empleado (PAE) son una alternativa costo efectiva para promover un mejor ambiente laboral.
 2. El Programa de Ayuda al Empleado (PAE) es un programa implantado en el lugar de trabajo diseñado para ayudar a la alta gerencia, supervisores, al empleado y su familia inmediata a prevenir, identificar en etapas tempranas y resolver problemas de productividad asociados a asuntos laborales o personales y, además, promover estilos de vida saludables que estimulen la productividad de los empleados.

3. La participación del empleado en el Programa es de carácter voluntario. En el caso del PAE interno, el empleado podrá seleccionar los proveedores de servicios para atender su situación de acuerdo con los parámetros del programa o puede seleccionar otros proveedores de servicios, disponibles en el proceso de ayuda que no sean del programa.
 4. La coordinación para utilizar el PAE será con el Coordinador Interno del PAE (empleado con quien tendrá la responsabilidad de coordinar los servicios de un PAE externo y evaluar el cumplimiento del contrato, si se utiliza como alternativa con el PAE privado).
- h. Responsabilidades de los Supervisores.
1. El personal de supervisión tiene la responsabilidad de recibir adiestramiento sobre cómo atender a personas sobrevivientes de violencia doméstica, identificar sus necesidades como preparar planes de seguridad y sobre los recursos disponibles para las víctimas. Estos adiestramientos los proveerá el Fideicomiso.
 2. El supervisor/a tiene la responsabilidad de recibir la información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrentan las personas que supervisa.
 3. Los/as supervisores y supervisoras tendrán la responsabilidad de atender aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que atraviere o sufra cualquier empleado o empleada que se esté viendo afectada por ese tipo de situación, aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.
 4. El supervisor o supervisora estará a cargo de orientar al empleado o empleada, realizar un análisis de sus necesidades y diseñar un plan de seguridad, junto al empleado o

empleada para el cual deberá contar con el apoyo y asesoramiento de la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica.

5. El supervisor o la supervisora que incumpla con lo dispuesto en este Protocolo será disciplinado o disciplinada conforme con la Ley y el Reglamento Interno del Fideicomiso que establece las medidas correctivas y disciplinarias.

i. Entrevista con el empleado o la empleada víctima:

1. Si el supervisor o la supervisora observa que un empleado o una empleada puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica o si conoce que está sucediendo, debe hablar con la persona sobre el asunto. Debe asegurarle la más completa confidencialidad y dejarle saber que es responsabilidad del supervisor o supervisora buscar maneras de apoyarle e identificar qué acciones se pueden tomar para su seguridad y cuáles alternativas administrativas existen para que pueda manejar la situación disminuyendo el impacto adverso en su trabajo. Es muy importante que el supervisor o la supervisora mantengan evidencia escrita de todas las gestiones que realice dirigidas a ayudar a la víctima (documentar los casos).
2. El personal de supervisión debe promover un ambiente en el que la persona sobreviviente se sienta cómoda y segura para discutir la situación de violencia doméstica. El ambiente donde se lleve a cabo la conversación debe ser privado sin la presencia de terceras personas a menos que sea la persona encargada del manejo de los casos de violencia doméstica en la agencia. La víctima/sobreviviente puede experimentar temor, ansiedad, coraje, vergüenza, humillación, tristeza. Es posible que estos sentimientos no le permitan sentir la confianza suficiente para hablar abiertamente

sobre la situación por lo que el/la supervisor o supervisora debe manejar el asunto con mucha sensibilidad. Además, debe tener conocimiento sobre estrategias para que la persona sobreviviente se sienta cómoda para expresarse.

3. Si la persona ha expresado ser sobreviviente de violencia doméstica debe hacer lo siguiente:
 - (a) Respetar su necesidad de confidencialidad.
 - (b) Escuchar a la persona sin juzgar. Debe validarse su experiencia haciéndole saber que nadie merece ser agredida, que todas las personas tenemos derecho de vivir en paz, que no es su culpa y que existen personas que pueden ayudarla o ayudarlo incluyendo al supervisor o supervisora.
 - (c) Preguntarle si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, debe orientarla/lo para que reciba ayuda médica. Investigar en la Oficina de Recursos Humanos, con la persona de enlace para atender estos casos, lo relativo a los balances disponibles por enfermedad o alguna otra que pueda utilizar para recibir ayuda médica.
 - (d) Explorar si las agresiones han producido algún impedimento temporero o permanente, por el que se tenga que realizar algún acomodo en el trabajo del empleado o la empleada.
 - (e) Explorar el nivel de riesgo, preguntando si existen armas de fuego en la casa, o si la persona agresora las puede obtener con facilidad, si ha recibido amenazas de muerte de parte de su pareja, ya sea dirigido a ella, a sus hijas o hijos, o a otros familiares; si la persona que le agrede usa alcohol o drogas; si le manifiesta celos;

si ha aumentado la frecuencia y la severidad de las agresiones; si amenaza con suicidarse si lo abandonan; si es desafiante a las autoridades como la Policía o los tribunales; si tiene arrestos previos por violencia doméstica u otro tipo de agresiones.

- (f) Conocer si el empleado o la empleada tiene una orden de protección vigente. Si no lo tiene, explorar si necesita una y si el/la empleado o empleada desea solicitar una. Debe orientársele sobre lo que es una orden de protección y el procedimiento para solicitarla. Si el acto constitutivo de violencia doméstica ocurre en las inmediaciones del lugar de trabajo (Fideicomiso), el patrono podrá solicitar dicha orden de protección en beneficio y protección de su empleado(a).
 - (g) Preguntar si el/la empleado o empleada vive con su pareja. De ser así, es importante que sepa que debe actuar con cautela y debe referirse a alguna agencia de servicios.
 - (h) Debe referirse a la persona de enlace para que coordine la ayuda necesaria dirigida por el Programa de Ayuda al Empleado, si este programa está disponible y en función.
4. Si la persona no ha expresado que está atravesando por una situación de violencia doméstica, el supervisor o la supervisora debe ser sensible y formular preguntas directas pero que no le resulten amenazantes al empleado o empleada. Puede abordar el tema comentando que ha percibido ciertas situaciones en el empleo de la persona o en el desempeño del trabajo que son fuera de lo común, por lo que deduce que puede estar pasando por alguna situación personal delicada. Asegurarle que su

responsabilidad es velar por su seguridad en el centro de trabajo y que no se van a tomar medidas que vayan en perjuicio de su empleo.

5. Si el empleado o la empleada, luego de recibir esta orientación se niega a recibir los servicios que le fueron ofrecidos, dependiendo de la severidad de la violencia doméstica y si ésta se ha manifestado en el lugar de trabajo, el patrono procederá a informarle que solicitará una orden de protección, según se dispone en la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004.

j. Plan de Seguridad

Cuando un supervisor o una supervisora recibe información de que alguna persona que supervisa es víctima/sobreviviente de violencia doméstica, debe prepararse un plan de seguridad. Este plan es una herramienta que ayuda a las víctimas/sobrevivientes a desarrollar estrategias que le provean seguridad. Dicho plan no garantiza protección absoluta ante el comportamiento violento de la persona agresora que pueda tener la persona que incurre en actos de violencia doméstica, pero es una herramienta práctica de empoderamiento, y sirve de ayuda para que la persona se sienta menos víctima y más sobreviviente. Además, puede reducir los riesgos de ser objetos de otras agresiones de la persona sobreviviente y el resto del personal.

Un plan de seguridad debe prepararse de acuerdo con las necesidades de la víctima/sobreviviente. Para cada área de necesidad se identificará una acción a tomar por el empleado o la empleada y por el Fideicomiso.

El supervisor o la supervisora será responsable de que el plan de seguridad se prepare dentro o en un máximo de las 72 horas siguientes a que se tenga conocimiento de la

situación de violencia doméstica. No será necesario que exista una orden de protección emitida a favor de la víctima/sobreviviente para que se prepare el plan de seguridad.

En todo plan de acción debe tomarse en consideración el grado de peligrosidad de la persona que incurre en actos de violencia doméstica.

1. La preparación y coordinación de un plan de seguridad es responsabilidad exclusiva del (de la) Coordinador(a) contra la Violencia Doméstica y el /la supervisora de la persona en conjunto con la persona afectada por la situación. Se preparará cuando un supervisor o una supervisora reciba información de que alguna persona que supervisa es víctima/sobreviviente de violencia doméstica. Este plan es una herramienta que ayuda a las víctimas/sobrevivientes a desarrollar estrategias que le provean seguridad.
2. El plan de seguridad debe ser concebido y puesto en vigor en un período máximo de setenta y dos (72) horas tomando en cuenta la peligrosidad de la situación.
3. Factores para considerar en el plan:
 - (a) Arreglar el lugar y la manera en que se dispone la ubicación de las personas que son acosadas, amenazadas o acechadas. Estas nunca deben sentarse dándole la espalda a una puerta, vestíbulo o ventana que de acceso a la calle.
 - (b) Interponer barreras entre la víctima/sobreviviente y la entrada de modo que impidan o hagan difícil el acceso de la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica.
 - (c) La víctima/sobreviviente puede trasladarse a un lugar más seguro en un espacio de trabajo alterno, si las facilidades lo permiten y el/la empleado o empleada está de acuerdo.

- (d) Si es necesario deben realizarse cambios en el horario de la persona. Las personas que son acechadas pueden necesitar que se cambie su rutina de tiempo en tiempo de modo que la persona que la acecha no pueda adelantar el lugar y la hora donde puede conseguirla. Las horas de entrada y salida del trabajo son una rutina conocida por la persona que incurre en actos de violencia doméstica por lo que deben considerarse arreglos para cambios de horarios.
 - (e) Trasladar al empleado o empleada a otra región o pueblo de ser posible. Este traslado requiere de consentimiento del/ a empleado o empleada.
 - (f) Ayudar a la persona sobreviviente en la compilación de información que pueda servir como evidencia para procedimientos legales.
 - (g) Considerar si la víctima/sobreviviente debe viajar al trabajo acompañada con alguna otra persona y cambiar la ruta del viaje al trabajo.
 - (h) Ofrecer la opción de que personal de seguridad acompañe a la víctima/sobreviviente al estacionamiento a su vehículo y para salir o entrar al edificio.
4. Todo plan de seguridad debe tener en cuenta los accesos a la oficina y áreas de FIGNA, así como a las áreas de trabajo y el mismo debe ser extensivo al lugar o espacio físico donde labora la víctima, tomando en consideración lo siguiente:
- (a) Impartir instrucciones al personal de seguridad sobre no brindar acceso al victimario y si es posible entregarle una foto o descripción de este.
 - (b) Re-arreglar el área de trabajo para que la víctima no le dé la espalda a una puerta.
 - (c) Si es viable permitirle a la víctima que, de forma temporera, se estacionen un lugar más próximo a las instalaciones donde labora.

- (d) Si las facilidades lo permiten, mover a la empleada a un lugar más seguro dentro de las instalaciones del patrono.
- (e) Instruir al personal que contesta el teléfono que evite dar paso a llamadas del victimario.
- (f) Conservar cualquier documento, fax o correo electrónico de parte del victimario para que se utilice como evidencia en cualquier procedimiento.
- (g) Si existe una orden de protección mantenerla en un lugar confidencial e instruir al personal de seguridad sobre la existencia de la misma para que se evite la entrada del victimario y se llama a la Policía; y dar parte a la Policía en caso de situaciones que puedan degenerar en violencia en el trabajo.
- (h) El plan de seguridad debe prepararse de acuerdo a las necesidades de la víctima/sobreviviente. Para cada área de necesidad, se identificará una acción a tomar por el empleado o la empleada y por la agencia.
- (i) Incluir acciones que se deben tomar si surgen complicaciones previsibles como contactar las agencias pertinentes e instituciones de ayuda.

Artículo 10 - Cuando el empleado/a comete actos de violencia doméstica.

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

persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica como su pareja trabajan en el mismo centro de trabajo o para la misma agencia.

- b. Cuando la pareja no trabaja en el mismo centro de trabajo y un supervisor o supervisora conoce que el empleado o la empleada está cometiendo los actos desde el lugar de trabajo, se debe tomar la acción disciplinaria que corresponda por estar cometiendo un delito, además de que está utilizando los recursos del gobierno para cometerlo. Se ofrecerá orientación para referir a programas voluntarios en la comunidad de reeducación y readiestramientos. Se evaluará la necesidad de revisar funciones y responsabilidades en las labores que realiza, como por ejemplo servicios directos, trabajos con mujeres o víctimas potenciales.
- c. En los casos en que la pareja trabaja para la misma agencia, el supervisor o supervisora debe tomar acciones correctivas inmediatas. Por ejemplo, se puede reubicar del área de trabajo a una de las partes, en este caso a la persona que es la agresora. Se tiene que notificar al personal de supervisión de ambos empleados para tomar medidas de seguridad. Se debe evaluar posibles medidas disciplinarias si la persona agresora que comete los incidentes en el área de trabajo.
- d. Un empleado o empleada será denunciado cuando utilice su autoridad en el área de trabajo para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica o para afectar negativamente a una persona sobreviviente. Se utilizará el reglamento existente para imponer las sanciones adversas que correspondan. Para tales efectos, el personal debe ser orientado sobre el particular.

- e. Al empleado convicto o empleada convicta por delitos menos grave, Art. 2.1 de Violencia Doméstica, que tiene autorización para portar armas de fuego, le debe ser retirada la misma. Se evaluará si el empleado o la empleada pueden ser reubicados o reubicada o asignado o asignada a otra área de trabajo. Empleado o empleada convictas por delitos contenidos en la Ley Núm. 54, supra. Se debe seguir el procedimiento conforme a la ley y las normas en el reglamento sobre las acciones disciplinarias.

Artículo 11 - Divulgación y Adiestramiento.

- a. Este protocolo será entregado a todo empleado(a) de FIGNA, así como a los de nuevo reclutamiento.
- b. Este protocolo será colocado en lugares visibles a través de las facilidades del Fideicomiso.
- c. El (la) Coordinador(a) contra la Violencia Doméstica y los supervisores recibirán por lo menos un adiestramiento semi anual sobre el uso y alcance de este protocolo.
- d. El protocolo tendrá como anejo y se cubrirá como tema en las orientaciones aquellos recursos externos disponibles como ayuda para el problema de la violencia doméstica.
- e. El (la) Coordinador(a) contra la Violencia Doméstica coordinará el ofrecimiento de información para concienciar al personal sobre el problema de la violencia doméstica en el trabajo y como problema social.

Artículo 12 - Medidas Disciplinarias.

En aquellos casos en que la persona con la conducta agresiva sea empleado(a) de FIGNA y la violencia se genere contra un (una) compañero(a) de trabajo, se tomarán aquellas medidas de

protección que sean necesarias, pudiendo tomarse, además, aquellas sanciones disciplinarias apropiadas a los hechos envueltos.

Artículo 13 - Protección de Testigos.

Toda persona a quien se le tome una declaración o que de alguna manera colabore en la investigación de una querrela de violencia doméstica en el lugar de trabajo, tendrá los siguientes derechos y deberá ser advertida sobre los mismos durante la investigación:

- a. Su participación en la investigación no constará en su expediente de personal.
- b. Podrá presentar una querrela si se toman decisiones sobre su condición de empleo o cuando ésta se vea afectada por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.

Artículo 14 – Confidencialidad.

- a. Cualquier empleado o funcionario del Fideicomiso que tome parte en el procedimiento relacionado con la radicación o el trámite de una querrela de violencia doméstica, mantendrá el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes. La divulgación intencional o maliciosa de información adquirida como parte del proceso establecido mediante este reglamento para la radicación y tramitación de querellas sobre este tema podrá, ser sancionada de acuerdo con las disposiciones sobre conducta ética de los Reglamentos del Fideicomiso.
- b. Nada de lo dispuesto en este Artículo deberá interpretarse como una limitación o impedimento para colaborar en el proceso de investigación de una querrela o para servir

como testigo en la investigación o adjudicación de una querrela radicada al amparo de este Reglamento.

Artículo 15 – Derogación y Disposiciones Anteriores.

Se deroga el “Reglamento contra la Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo” del 30 de junio de 2015. Cualquier comunicación previa, verbal o escrita o parte de la misma que esté en conflicto con este Reglamento, queda sin efecto luego que el mismo entre en vigor.

Artículo 16 – Enmiendas.

Las disposiciones de este Reglamento podrán enmendarse en cualquier momento, según las operaciones del Fideicomiso así lo requieran y siguiendo las disposiciones de la Ley Núm. 38 de 2017, según enmendada, conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno Puerto Rico”.

Artículo 17 - Cláusula de Separabilidad.

Si cualquier parte de este Reglamento fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de este Reglamento. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la parte del mismo que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier parte de este Reglamento fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de este Reglamento a aquellas personas o circunstancias en las que se pueda aplicar válidamente.

Artículo 18 – Vigencia

Luego de su aprobación por la Junta de Directores, este Reglamento entrará en vigor inmediatamente luego de completar el proceso de radicación en el Departamento de Estado, de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 38 de 2017, según enmendada, conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno Puerto Rico”.

APROBADO:

José J. Reyes Peredo
Presidente
Junta de Directores
Fideicomiso Institucional de la
Guardia Nacional de Puerto Rico

Yo, Andrés Ruíz, Secretario de la Junta de Directores del Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico (FIGNA), **CERTIFICO** que este Reglamento fue debidamente aprobado por la Junta de Directores de FIGNA en la reunión celebrada el 12 de febrero de 2020 . Según dispone el mismo, este entrará en vigor inmediatamente luego de su radicación en el Departamento de Estado, de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 38 de 2017, según enmendada, conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno Puerto Rico”.

Andrés Ruíz
Secretario
Junta de Directores
Fideicomiso Institucional de la
Guardia Nacional de Puerto Rico



GOBIERNO DE PUERTO RICO
Fideicomiso Institucional de la
Guardia Nacional de Puerto Rico
Apartado 12000, San Juan, PR 00922

ACUSE DE RECIBO

Certifico que recibí del Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional una copia del Reglamento Contra la Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo. Acepto dicho Reglamento y entiendo que su estricto cumplimiento es una condición de empleo, tal y como aparece en la copia que se me ha entregado.

Fecha

Firma

ANEJOS

Remedios Legales Disponibles

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

La Ley Núm. 54, *ante*, incluye entre sus disposiciones remedios de carácter criminal. Se incluyen en ella cinco delitos. Se debe orientar al empleado o empleada sobre su opción de presentar una querrela criminal ante la Policía si se ha configurado uno de los delitos incluidos en Ley y si la persona desea que se procese criminalmente a la pareja.

La Ley Núm. 54, *ante*, no requiere que se presente una querrela criminal para solicitar una orden de protección.

2. La Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, *ante* y dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleado o empleada o empleadas o empleadas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un/a de sus empleados o empleadas es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo. Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección a el/la empleado o empleada que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, *ante*.

3. La Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm.54, *ante*, y dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego, así como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en rigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aun cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden.

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

5. El *Violence Against Women Act of 1994* (VAWA) es una legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas. La misma prohíbe que una persona contra la que se haya emitido una orden de protección y cualquier persona que haya sido convicta de un delito menor de violencia doméstica posea armas de fuego y municiones. Sin embargo, existen excepciones por “uso oficial” a dichas prohibiciones. El estatuto federal es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que hayan ocurrido antes de que la ley entrara en vigor.

LISTADO DE OFICINAS DE AYUDA

1. Oficina de la Procuradora de las Mujeres
Línea de orientación (24 horas / 7 días a la semana)
(787) 722-2977 / (787) 697-2977 libre de costo / (787) 925-7676 / (787) 938-2977
Dirección Postal: Apartado 11382, Estación Fernández Juncos, San Juan, PR 00910
Teléfonos: (787) 721-7676 / (787) 697-7676 libre de costo / *Fax:* (787) 723-3611
2. Emergencias Sociales - Tel.: 1-800-981-8300 / (787) 749-1333 / (787) 548-0421
3. Casa del Peregrino – Tel.: (787) 891-0059
4. Casa Julia de Burgos – Tel.: 997-0638 / 787-723-3500 ó 723-2814
5. Servicios Legales de Puerto Rico, Inc. - Tel.: (Oficina Central) (787) 728-8686
6. Hogar Ruth - Tel.: (787) 883-1884
7. Casa Pensamiento Mujer del Centro – Tel.: (787) 735-3200
8. Coordinadora Paz para la Mujer – Tel.: (787) 764-9639
9. Organización Puertorriqueña de la Mujer Trabajadora – Tel.: (787) 764-9639
10. Oficina de Asuntos de la Mujer (Municipio de San Juan) – Tel.: (787) 758-5400
11. Oficina de la Procuradora de las Mujeres (Oficina del Gobernador) –
Tel.: (787) 725-2857 / (787) 722-2907 / (787) 722-2977
12. Casa de la Bondad – Tel.: (787) 852-7265
13. Hogar Nueva Mujer – Tel.: (787) 263-6473
14. Hogar Clara Lair – Tel.: (787) 849-3075
15. Proyecto Especial para Mujeres en Casos de Violencia Doméstica – Tel.: (787) 764-0524