



ORDEN GENERAL

Capítulo: 600	Sección: 644	Fecha de Efectividad: <u>3</u> de <u>Junio</u> de 2019	Núm. Págs.: 10
Título: Investigación de Incidentes de Violencia Doméstica Involucrando Empleados			
Reglamentación que Deroga: Orden Administrativa OA-2016-4, titulada: "Incidentes de Violencia Doméstica Involucrando Empleados de la Policía de Puerto Rico" (21 de abril de 2016).			

I. Propósito

Esta Orden General tiene el propósito de establecer en el Negociado de la Policía de Puerto Rico (en adelante "NPPR") los procedimientos adicionales a llevarse a cabo para el manejo e investigación de incidentes de violencia doméstica que impliquen a empleados del NPPR, ya sean del sistema clasificado o del sistema de rango. Esto, sin distinción del rango o posición que ostente, ya sea como persona perjudicada o como persona agresora. Esta Orden ofrece un enfoque integral y proactivo en los casos de violencia doméstica que involucren a uno (1) o más empleados del NPPR con un énfasis en la seguridad de la persona perjudicada. Para conservar la integridad de nuestra profesión policiaca y el sentido de confianza que las comunidades tienen en el NPPR, el Negociado adoptará políticas claras que hagan una declaración contundente de que la violencia doméstica no será tolerada.

HEP
Mientras esta Orden establece como prioridad la seguridad de las personas perjudicadas, la misma está diseñada para atender el tema de prevención a través de prácticas efectivas de reclutamiento y adiestramiento, capacitar a los supervisores para saber reconocer los primeros signos de violencia doméstica, e intervenir a tiempo, establecer una respuesta estructurada a incidentes de violencia doméstica que involucren empleados del NPPR, y ofrecer una guía para las posteriores investigaciones administrativas y criminales. Esta Orden General será interpretada en conjunto con la Orden General Capítulo 600, Sección 627, titulada: "Investigación de Incidentes de Violencia Doméstica" (en adelante "OG-627").

II. Definiciones

Ver Definiciones de la OG-627.

III. Normas y Procedimientos

A. Procedimiento de Investigación Criminal

1. Los miembros del Negociado de la Policía de Puerto Rico (en adelante "MNPPR") que respondan al lugar del incidente, evaluarán el grado de peligrosidad de la

- situación y estarán conscientes del mayor riesgo que representa una persona sospechosa que es un MNPPR. Esto, porque existe mayor probabilidad que posea armas de fuego, otras armas menos letales y adiestramientos en combate físico.
2. Tras la llegada a la escena del incidente de violencia doméstica que involucre a un empleado del NPPR, los primeros MNPPR en escena notificarán inmediatamente a Centro de Mando y solicitarán un supervisor de mayor rango que el MNPPR involucrado en la escena, independientemente del Área Policiaca o División donde esté asignado. La responsabilidad del oficial de mayor rango será procurar que se cumplan con las políticas establecidas por el Negociado, así como las leyes, reglamentos y jurisprudencia aplicable.
 3. El primer MNPPR que responda al incidente de violencia doméstica investigará preliminarmente las alegaciones y notificará inmediatamente a la División de Violencia Doméstica (DVD) del CIC del Área Policiaca correspondiente para que éstos continúen la investigación.
 4. El primer MNPPR que responda al lugar del incidente se comunicará con Centro de Mando o al Centro del Crimen en Tiempo Real para que corroboren a través del Sistema de Registro Electrónico de Armas y Licencias (REAL) todas las armas que la persona agresora tiene asignadas.
 5. El MNPPR que acuda al lugar del incidente ocupará todas las armas y municiones de los empleados del NPPR que hayan estado involucrados. Entiéndase, la persona víctima y el presunto agresor. Se ocupará el arma de reglamento, armas menos letales y cualesquiera otras armas y licencias que posean.
 6. El MNPPR que ocupe las armas completará los formularios PPR-618.2, titulado: "Recibo por Arma(s) de Reglamento y Municiones", y el PPR-605.4, titulado: "Recibo de Ocupación de Armas Menos Letales". En caso de ocuparse armas y municiones que constituyan propiedad privada del empleado del NPPR involucrado en el incidente, completará el formulario PPR-618.4, titulado: "Certificación de Recibo de Armas y Municiones".
 7. En el caso del MNPPR perjudicado, su arma será ocupada y este será referido de inmediato a la División de Psicología del NPPR para ser evaluado para rearme. De surgir el incidente de violencia doméstica fuera de horas laborables, durante un fin de semana o día festivo, el MNPPR que resulte perjudicado será referido a la División de Psicología del NPPR el próximo día laborable.
 8. Una vez se haya coordinado la evaluación con la División de Psicología, esta tendrá un término de cuarenta y ocho (48) horas para evaluar al MNPPR perjudicado y determinar si procede el rearme.
 9. Los MNPPR estarán conscientes que la persona sospechosa podría intentar hacer apelaciones emocionales hacia sus compañeros policías. Por esto, mantendrá los niveles de neutralidad y desempeño que el descargo de sus funciones amerite.
 10. La DVD dará conocimiento de la situación al Director de la división de trabajo donde el empleado del NPPR trabaja.

11. En los incidentes de violencia doméstica en que la parte querellante y/o la parte querellada sea un empleado del NPPR, se notificará de inmediato al Director del CIC del Área Policiaca correspondiente a través del Director de la DVD, y este a su vez en un período no mayor de veinticuatro (24) horas, a la Superintendencia Auxiliar en Responsabilidad Profesional (en adelante "SARP"). Ahora bien, los documentos relacionados al incidente serán remitidos por la DVD a través de correo electrónico o facsímil (fax) **al Negociado de Asuntos Antidiscriminatorios de la SARP dentro de las primeras veinticuatro (24) horas de ocurrido el incidente.**
12. El arma de reglamento se mantendrá bajo custodia hasta tanto se determine la existencia de elementos de delito luego de ponderar la evidencia. Si se determina que hay presente elementos de delito, se mantendrá en custodia en el Depósito de Evidencia del CIC por un término que no será mayor de treinta (30) días laborables. Una vez transcurrido este término, se enviará al Depósito de Armas del NPPR en el Cuartel General para su custodia, conforme a la Orden General Capítulo 600, Sección 618, titulada: "Uso y Manejo de las Armas de Reglamento".
13. El supervisor de turno que ocupe el arma llenará el formulario PPR-644.1, titulado: "Memorando de Intervención de Incidentes de Violencia Doméstica", y entregará el original a la DVD, y copia al Director del Distrito, Precinto o División. Este referirá inmediatamente la situación con todos los documentos relacionados al Director de la DVD para que notifique por escrito al Director del CIC del Área de manera inmediata. El Director de la DVD referirá la situación al Negociado de Investigaciones en Asuntos Antidiscriminatorios de la SARP en un término de veinticuatro (24) horas para que se investigue administrativamente la querrela, de existir conducta impropia constitutiva de violencia doméstica de la parte querellada.
14. El Negociado de Investigaciones en Asuntos Antidiscriminatorios de la SARP llevará a cabo una investigación administrativa sobre los alegados hechos del incidente de violencia doméstica en el que esté involucrado un empleado del NPPR conforme al Reglamento para el Trámite de Querrelas Administrativas y el Reglamento Interno para la Prevención de Discrimen, Hostigamiento y Represalias de la Policía de Puerto Rico.
15. En todo caso que a un empleado del NPPR se le determine causa probable para arresto, se llenarán los informes correspondientes y se solicitará la suspensión sumaria por los conductos reglamentarios. Las investigaciones administrativas y criminales procederán como norma general de manera paralela; excepto, que el Departamento de Justicia instruya lo contrario, para estos efectos, se seguirán los procedimientos y normativas establecidas por el Negociado.
16. Para el proceso de rearme se seguirá la Orden General 2004-3 y/o cualquier otra Orden que se establezca en el futuro para estos fines.
17. La responsabilidad de realizar una investigación criminal de un incidente de violencia doméstica que involucre a un empleado del NPPR recaerá en la DVD.

18. Todo proceso adicional, se registrará por lo dispuesto en la OG-627.

IV. Intervención Temprana del Supervisor a un Incidente de Violencia Doméstica con Empleados del NPPR

1. Los supervisores de Precintos, Distritos o Divisiones del NPPR estarán alertas y documentarán cualquier patrón de sus subalternos relacionados a cualquier comportamiento abusivo, potencial indicador de violencia doméstica, incluyendo, pero no limitado a lo siguiente:

a. Agresividad

- i. El uso excesivo y/o aumento de uso de fuerza en el trabajo.
- ii. Acecho y actividades de vigilancia inapropiadas.
- iii. Número inusualmente alto de altercados físicos y/o disputas verbales.
- iv. Denuncias de agresión injustificada y abuso verbal contra personas y/o compañeros de trabajo.
- v. Maltrato o crueldad de animales.
- vi. Lesiones físicas del empleado del NPPR en o fuera de horas de servicio.

b. Actuaciones Constitutivas de Violencia Doméstica

- i. Seguimiento y control de cualquier miembro de la familia o de la pareja a través de medios de comunicación, tales como llamadas telefónicas o mensajes de texto excesivos.
- ii. Acecho a cualquier pareja o miembro de la familia.
- iii. Descrédito y/o menosprecio de su pareja.

c. El deterioro de rendimiento en el trabajo y/o cambios de conducta

- i. Tardanzas o ausencias excesivas.
- ii. Abuso de alcohol y/o uso de drogas.

2. Cuando el supervisor observe un patrón de conducta como las esbozadas anteriormente tomará los siguientes pasos:

- a. Documentará todo acercamiento, entrevistas y/o análisis de la situación del empleado.
- b. Informará mediante un escrito los comportamientos observados a través de la cadena de mando para que se determine el curso de acción a seguir.
- c. Solicitará por escrito al Director de su Área Policiaca, mediante los canales correspondientes, que el empleado del NPPR sea evaluado por un psicólogo del Negociado.

- d. En el caso de abuso y/o uso de drogas cumplirá con las disposiciones del Reglamento 6403 conocido como "Reglamento del Programa para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionario e Empleados de la Policía de Puerto Rico".

V. Normas y Procedimientos para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Área de Trabajo

La violencia doméstica no es un asunto exclusivo del hogar, también puede ocurrir en la esfera laboral. Con el propósito de proveer espacios libres de violencia y seguros para todos los empleados del NPPR, se definen las normas y procedimientos para atender estas situaciones en el lugar de trabajo.

1. Designación de Personal para Atender Casos de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo
 - a. El NPPR tendrá una (1) o más personas a cargo del cumplimiento con la política pública sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo. En este caso, la DVD del Área Policiaca correspondiente tendrá a cargo el cumplir con esta responsabilidad.
 - b. El personal a cargo de asuntos de violencia doméstica estará adiestrado de modo que entiendan el problema y desarrollen destrezas para interactuar con las personas perjudicadas, de manera segura, confidencial y libre de prejuicios.
 - c. El Director de la DVD estará a cargo de coordinar la educación y adiestramiento al personal de supervisión y al resto del personal sobre el tema de violencia doméstica. Además, servirá de apoyo al personal que supervisa para que puedan manejar las situaciones de violencia doméstica.
 - d. Ofrecerá asesoría y orientación a los empleados del NPPR que así lo soliciten sobre los servicios disponibles, dentro y fuera del Negociado.
2. Procedimiento de Intervención
 - a. Todo empleado del NPPR podrá recurrir a su supervisor inmediato para solicitar el apoyo y la ayuda que necesite para el manejo de una situación de violencia doméstica en el área de trabajo y éste tomará las medidas de seguridad necesarias para su protección y la de sus compañeros.
 - b. El supervisor referirá de inmediato al empleado a la DVD para que ésta comience la investigación criminal.
 - c. De existir los motivos fundados constitutivos de delitos de violencia doméstica, el NPPR comenzará una investigación criminal y una investigación administrativa.
 - d. La información que se obtenga se mantendrá en la más estricta confidencialidad.

3. Responsabilidad del Personal de Supervisión con la Persona Perjudicada de Violencia Doméstica

- a. Serán adiestrados sobre cómo trabajar con personas que hayan sido víctimas de violencia doméstica, cómo identificar sus necesidades y cómo preparar planes de seguridad. Conocerá también los recursos disponibles para las personas perjudicadas, tanto dentro como fuera del Negociado.
- b. Orientará a la persona perjudicada de violencia doméstica sobre las licencias que podrá utilizar y sobre cómo podrá gestionar un acomodo razonable de horario que propicie su seguridad.
- c. Ofrecerá un ambiente de trabajo en el que la persona perjudicada sienta la comodidad y seguridad de discutir su situación de violencia doméstica. Las personas perjudicadas en ocasiones podrán experimentar temores y sentimientos encontrados que no le permitan dialogar su situación con confianza. En todo momento se manejará el asunto con mucha sensibilidad, discreción y confidencialidad.
- d. Mantendrá contacto directo con la persona perjudicada de violencia doméstica, estará pendiente de observar futuras señales de violencia y, de observar algo, dialogará con ésta la situación.
- e. Escuchará a la persona sin juzgar.
- f. Preguntará a la persona perjudicada si ha recibido lesiones físicas que ameriten atención médica y si éstas han producido un impedimento temporero por el que se tenga que realizar algún acomodo razonable en el trabajo.
- g. Preguntará a la persona perjudicada si tiene una Orden de Protección vigente. De no tenerla, indagará si necesita una y le orientará cómo solicitarla.
- h. En caso de que la persona perjudicada no exprese el problema, el supervisor deberá citar a la posible persona perjudicada de violencia doméstica y dialogará en privado sus observaciones y/o preocupaciones. Le informará a la posible persona perjudicada que su responsabilidad como supervisor es velar por la seguridad y bienestar de todos los empleados en el lugar de trabajo y que lo que hable no perjudicará sus condiciones de empleo.
- i. Si el empleado del NPPR, luego de recibir esta orientación se niega a recibir los servicios disponibles que le fueron ofrecidos, su supervisor podrá, dependiendo de la severidad del asunto, solicitar una orden de protección conforme a la Ley 538-2004, según enmendada, conocida como "Ley para Añadir y Enmendar a la Ley Núm. 54 de 1989: Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica".

4. Desarrollo e implementación del Plan de Seguridad en el Área de Trabajo

- a. El Director del Distrito, Precinto o División del empleado afectado estará a cargo de preparar un Plan de Seguridad junto al supervisor, el empleado afectado por la situación de violencia doméstica y personal de la DVD. La DVD orientará sobre la política pública y responsabilidad de hacer cumplir dicho plan. Si, dentro de las medidas, la persona perjudicada solicita ser trasladada y esta petición es concedida, la responsabilidad de redactar el plan recaerá en el Director de la nueva división de trabajo. Este Plan será una herramienta de ayuda para la persona y de protección para el resto de personal del Negociado.
- b. El plan será redactado tan pronto como el empleado afectado se incorpore al servicio. Una copia del plan de seguridad será remitida a la DVD en un término no mayor de veinticuatro (24) horas laborables a partir de la redacción del mismo.
- c. El Director de la DVD tendrá la facultad de solicitar al Director del Precinto, Distrito o División la modificación del plan si las medidas de seguridad no cumplen con la política pública.
- d. Todo Plan de Seguridad se extenderá al lugar de espacio físico que utiliza la persona perjudicada, y considerará lo siguiente:
 - i. Colocar a la persona perjudicada de tal manera que nunca le dé la espalda a la puerta.
 - ii. Trasladar a la persona perjudicada a un espacio más protegido, si las facilidades del Negociado lo permiten.
- f. Se podrá trasladar al empleado a otra región o municipio, con su previo consentimiento.
- g. Se mostrará una fotografía de la persona agresora al personal destacado en los retenes y puntos de cotejo, para que ésta pueda ser identificada si se acerca al área de trabajo.

5. Responsabilidad del NPPR

- a. El supervisor referirá los casos correspondientes a la SARP, para que tome la acción correspondiente contra un empleado que haya cometido actos constitutivos de violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- b. En el caso de personas agresoras, el supervisor referirá a estas personas a programas de readiestramiento y a evaluación psicológica.
- c. Los supervisores tomarán medidas cautelares, como reubicar a la persona agresora del área de trabajo en el caso de que ambos trabajen en el mismo Negociado.

- d. El supervisor evaluará la necesidad de revisar las funciones y responsabilidades que realiza, considerando el servicio directo o trabajo con mujeres, u otras potenciales personas perjudicadas.

VI. Prevención y Adiestramiento

El NPPR proveerá adiestramiento a todos sus empleados sobre el tema de violencia doméstica y su política de cero tolerancia. Estos adiestramientos se ofrecerán a través de todas las fases de la carrera laboral del empleado.

1. Prevención Mediante Colaboración

- a. A través de alianzas continuas con organizaciones de defensa a personas perjudicadas de violencia doméstica, el NPPR desarrollará currículos y adiestrará a los empleados del NPPR con el fin de mejorar la respuesta de los empleados y del Negociado a las personas perjudicadas.
- b. El NPPR proporcionará a estas organizaciones copias de todos los prontuarios de violencia doméstica, órdenes y políticas para su revisión y sugerencia de enmiendas.

2. Temas de Adiestramiento

Tras la implementación de esta Orden, todos los empleados del NPPR recibirán adiestramiento general que incluirá, como mínimo, los siguientes temas:

- a. Aspectos psicosociales del síndrome de violencia doméstica.
- b. Violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- c. Señales de advertencia de la violencia doméstica por los MNPPR.
- d. Seguridad de la persona perjudicada.
- e. Leyes y jurisprudencia federal y estatal sobre el tema de violencia doméstica.

3. Formación Continua

El NPPR utilizará una variedad de técnicas de adiestramiento incluyendo discusión y análisis de situaciones de hechos, presentaciones, películas, trabajos en grupo, discusión de temas en sub-grupos, boletines informativos y directrices de la Oficina del Comisionado.

4. Evaluación del Programa

Para mejorar la efectividad del adiestramiento, el NPPR evaluará a los empleados de su Negociado por su habilidad de analizar jurisprudencia, análisis crítico, trabajos en grupo y pruebas escritas.

VII. Disposiciones Generales

1. Las palabras y frases usadas en esta Orden General en el tiempo futuro incluyen también el presente; las usadas en el género masculino incluyen el femenino y el neutro, salvo los casos en que tal interpretación resulte absurda; el número singular incluye el plural y el plural incluye el singular.
2. Si el lenguaje empleado es susceptible de dos o más interpretaciones, deberá ser interpretado para adelantar los propósitos de esta Orden y de la parte, sección, o inciso particular objeto de interpretación.
3. Todo MNPPR tendrá la obligación de cumplir con las disposiciones de esta Orden y de informar a su supervisor inmediato o superior del sistema de rango, sobre cualquier violación a estas normas. Cualquier acto u omisión que viole las disposiciones de esta Orden, será referido e investigado por la SARP, a tenor con las normas aplicables.
4. Los supervisores asegurarán el cumplimiento de esta Orden General, así como de que el personal a su cargo sea debidamente adiestrado en la misma.
5. La ley federal prohíbe que los policías convictos de delitos por violencia doméstica porten armas de fuego. Los MNPPR que sean convictos por un proceso judicial de cualquier delito bajo la Ley 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica" (en adelante "Ley 54"), podrán ser expuestos a expulsión inmediata y dicha convicción será motivo suficiente para la expulsión.
6. La DVD y la División de Delitos Sexuales y Maltrato a Menores, garantizarán en todo momento los principios de confidencialidad de cada incidente y mantendrán los expedientes de los casos, en archivos separados.
7. Si el empleado del NPPR al que se le imputa un acto de violencia doméstica es un empleado del sistema de rango, su supervisor lo asignará a labores administrativas o a un servicio fuera del alcance de armas de fuego y armas menos letales. Asistirá a su lugar de trabajo en vestimenta civil mientras se encuentre desarmado. Todo lo anterior, serán medidas cautelares, en lo que se dilucida el proceso.
8. Los empleados bajo investigación por delitos graves contemplados en la Ley 54, serán expulsados conforme al Reglamento de Personal del NPPR.
9. Esta Orden General será de estricto cumplimiento, y aplicará a todo empleado del NPPR, independientemente de su rango o posición.
10. Toda violación a cualquiera de las disposiciones expuestas conllevará sanciones administrativas y/o medidas disciplinarias, incluyendo expulsión o despido, conforme al Reglamento de Personal del NPPR y al ordenamiento jurídico vigente.
11. Esta Orden General será interpretada en conjunto con la OG-627.

VIII. Cláusula de Separabilidad

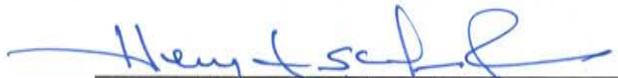
Si cualquier disposición de esta Orden General fuese declarada nula o inconstitucional por un tribunal con competencia, tal declaración no afectará o invalidará las restantes disposiciones o partes de la misma, las cuales continuarán vigentes.

IX. Derogación

Esta Orden General deroga la Orden Administrativa OA-2016-4, titulada "Incidentes de Violencia Doméstica Involucrando Empleados de la Policía de Puerto Rico" (21 de abril de 2016); así como cualquier otra política u otra comunicación verbal o escrita, o partes de la misma, que entren en conflicto con ésta.

X. Vigencia

Esta Orden General entrará en vigor el 3 de Junio de 2019.



Henry Escalera Rivera
Comisionado