Proyecto Península de Cantera
¡Nuestro Orgullo!

Manual de Procedimientos
Situaciones de Violencia Doméstica
en el Lugar de Empleo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
COMPAÑÍA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA PENINSULA DE CANTERA
PO Box 7187, San Juan, PR 00916-7187 • Tel. (787) 268-3138/728-7641 • Fax: (787) 727-0278/728-7658

Manual de Procedimientos
Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Empleo

Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera

Declaración de la Política Pública

En cumplimiento con la Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico 2005-17, para establecer como política pública el Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo todos los departamentos, agencias y entidades gubernamentales del Poder Ejecutivo tienen que presentar a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres el plan de trabajo que desarrollarán para trabajar con las situaciones de violencia doméstica que se presenten dentro de su centro de trabajo.

La Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera en repudio absoluto de las situaciones de violencia doméstica en el lugar de empleo, ofrece un medio a través del cual sus empleados tengan la oportunidad de manejar situaciones de violencia doméstica que impidan el desempeño de sus funciones.

El ser humano se compone de muchas fases en la vida cotidiana, cada una de ellas reacciona en el funcionamiento de las otras. La violencia doméstica es uno de los problemas que afectan grandemente la humanidad provocando el detrimento moral de la sociedad y afectando en consecuencia, todas las facetas del individuo. Uno de los ejemplos del impacto negativo de la violencia doméstica es el que se aprecia en el lugar de empleo.

El por ciento de víctimas de violencia doméstica es de mayor incidencia en la mujer, "las manifestaciones y efectos del maltrato contra la pareja trascienden el espacio doméstico o privado del hogar". Las situaciones que enfrentan las víctimas han llegado al lugar de empleo de estas. "Los actos de violencia domésticas pueden llegar a ser mortales y representan no solo un peligro para la persona agredida, sino también para las personas que trabajan en el mismo espacio".

Los actos de violencia doméstica en el lugar de empleo además de poner en peligro la vida de los compañeros de trabajo de la víctima traen repercusiones en el desempeño de las funciones de la agencia para la cual se desempeña.

A través de este manual de procedimientos la Compañía se compromete a brindar a las personas víctimas de violencia doméstica el apoyo, los mecanismos y ayuda que permite ofrecer la Ley a sus empleados para que los empleados que atraviesan esta situación la puedan manejar bajo las mejores condiciones laborables posibles por parte de la Compañía como patrono.

La Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera por medio de este manual provee una de las herramientas necesarias para que las víctimas de Violencia Doméstica puedan ser protegidas.

Para que así conste, dado hoy 13 de marzo de 2006.

María Lourdes Rivera Grajales
Directora Ejecutiva

Manual de Procedimientos
Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Empleo

Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera

DEFINICIONES:

Para los efectos de este manual las siguientes palabras tienen los siguientes significados:

1. Relación de Pareja – Significa relación entre cónyuges, es- cónyuges, las personas de cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual íntima, las que han procreado un hijo o hija entre sí las que sostienen una relación de noviazgo. Incluye las relaciones entre personas del sexo opuesto y personas del mismo sexo.

2. Cohabitar – Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.

3. Persona que incurre en actos de violencia doméstica – Persona que emplea la fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución entre su pareja.

4. 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.

5. 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.

6. Grave daño emocional – Significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, la persona que es objeto de la conducta manifiesta de forma recurrente una o varias de las siguientes características: miedo paralizador, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimientos de frustración y fracaso, sentimientos de inseguridad, desvalidez, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea productos de actos u omisiones retraídas.

7. 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 de otra o e otro, es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad.

8. 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 abstengan de incurrir a llevar a cabo los mismos.

9. Víctima / sobreviviente – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.

10. Violencia doméstica – El empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja para causarle daño físico a sus bienes o terceras personas para causarle grave daño emocional.

11. Violencia psicológica – Significa un padrón de conducta constante ejercida por deshonra, descrédito o menosprecio al valor de personal, limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes, chantaje, vigilancia constante, aislamiento, privación de acceso o alimentación o descanso adecuado, amenazas de privar de la custodia de los hijos o hijas, o destrucción de objetos por la persona.

BASE LEGAL

El Manual sobre el manejo con situaciones de violencia doméstica en el lugar de empleo tiene como base legal:

- El artículo 1, 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.
- El Artículo I, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.
- La Ley 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Expresa como política pública del Estado Libre Asociado garantizar el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio y disfrute de sus libertades; dispone que la Oficina de la Procuradora tendrá como prioridad el logro de acciones afirmativas de organizaciones públicas y privadas para garantizar la equidad de género en áreas donde persiste la violencia doméstica, entre otras manifestaciones de inequidad y opresión; dispone que la agencia tendrá la función de fiscalizar el cumplimiento con la política pública establecida esta Ley, velar por los derechos de las mujeres y asegurar que las agencias públicas cumplan y adopten programas de acción afirmativa correctiva.
- La Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley 54 de 15 de agosto de 1989 con la Violencia Doméstica, Ley 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, establece la política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica, donde se reconoce que se trata de uno de los problemas más complejos y graves que confronta nuestra sociedad y se repudia enérgicamente. Además reconoce que la violencia doméstica es una manifestación de la inequidad entre los sexos que afecta particularmente a las mujeres. La Ley provee remedios legales, civiles y criminales para las personas que son objetos de actos consultivos de violencia doméstica.
- La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como la Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público, establece el principio de mérito y la prohibición 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.

- La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, 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.
- La Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, protege a las personas empleadas y aspirantes a empleo contra discrímenes por razones de sexo, entre otras razones. Esta Ley aplica a agencias de gobierno que funcionan como negocios o empresas privadas.
- La Ley 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 del Gobierno.
- La Ley 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 empleados a 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 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 54, ante.
- La Ley 542 de 20 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, ante y dispone que cuando un 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 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 aún cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden.

- Prohibición federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. &922(g)(8) 18 U.S.C. & 922(g)(9). 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. Es estatuto federal es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que haya ocurrido antes de que la ley entrara en vigor.
- La Ley 20 de 10 de julio de 1996 - crea a la Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera.

Plan de divulgación de Política Pública.

Una vez este manual de procedimientos sea aprobado por la Oficina de la Procuradora de la Mujer se orientará en general al personal de la Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera sobre la existencia del mismo. Inicialmente se reunirá a todo el personal para explicarles de la existencia de un Manual para el Manejo de situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo y se efectuarán talleres que vayan dirigidos a la identificación de compañeros que atraviesan esta situación. En estos talleres se recrearán situaciones en el lugar de empleo en donde el personal pueda interactuar, esto como práctica para las ocasiones en que surja una emergencia real. Posteriormente se llevarán a cabo orientaciones anuales. Para los supervisores inmediatos además de recibir la orientación inicial también recibirán talleres dirigidos a la identificación de esta situación entre sus empleados.

El Comité para la implantación del procedimiento de manejo de situaciones de violencia doméstica estará a cargo de las siguientes personas:

NOMBRES	PUESTO QUE OCUPAN	DIVISIÓN EN QUE TRABAJAN	TELÉFONOS
1. Sra. Marycelis Durán López.	Directora de Administración y Finanzas.	Oficina de Administración y Finanzas	(787) 268-3138
2. Sra. Aileen De Jesús Lora	Técnico de Recursos Humanos	Oficina de Administración y Finanzas	(787) 268-3138

Plan de Seguridad de la Agencia

MEDIDAS DE SEGURIDAD	CÓMO SE IMPLANTARAN	FECHA
1. Mantener un registro de visitantes.	LA RECEPCIÓN ESTÁ PROVISTA DE UN REGISTRO DE VISITAS.	ACTUALMENTE
2. Mantener control en todos los accesos al centro de trabajo.	EXISTE UNA ENTRADA PRINCIPAL QUE ES MINITAREADA POR LA RECEPCION Y UNA SALIDA DE EMERGENCIA QUE PERMANECE CERRADA CON CERRADURA POR DENTRO DEL EDIFICIO.	ACTUALMENTE
3. Instalar iluminación adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan el área de trabajo.	EL EDIFICIO ESTÁ RODEADO DE PÉRGOLAS Y POSTES DEL ALUMBRADO ELÉCTRICO QUE ENCIENDEN AUTOMÁTICAMENTE A LAS 6:00 P.M.	ACTUALMENTE
4. Mantener personal de seguridad durante el horario de regular de trabajo	LA COMPAÑÍA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA PENINSULA DE CANTERA NO CUENTA CON EL PRESUPUESTO PARA SUFRAGAR UN IMPACTO ECONÓMICO COMO ESTE.	
5. Otras		

Plan de Orientación y Educación

ACTIVIDADES	RECURSO	FECHA	LUGAR
1. Orientación al personal sobre las normas y procedimientos para informar sobre situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo y sobre las medidas de seguridad que se implantarán en la agencia para su prevención.	RECURSOS HUMANOS	MAYO 2006	CENTRO COMUNITARIO
2. Adiestramiento al personal de seguridad sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y cómo canalizarlas.	RECURSOS HUMANOS	MAYO 2006	CENTRO COMUNITARIO
3. Adiestramiento al personal de supervisión sobre cómo manejar situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo.	RECURSOS HUMANOS	JUNIO 2006	CENTRO COMUNITARIO
4. Adiestramiento al personal de recepción sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y cómo canalizarlas.	RECURSOS HUMANOS	MAYO 2006	CENTRO COMUNITARIO
5. Orientación al personal designado	RECURSOS HUMANOS	MAYO 2006	CENTRO COMUNITARIO

sobre sus responsabilidades y los procedimientos a seguir para el manejo de las situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo.			
6. Adiestramiento a todo el personal sobre los aspectos psico-sociales y legales de la violencia doméstica.	OFICINA DE LA PROCURADORA DE LA MUJER RECURSOS HUMANOS	SEPTIEMBRE 2006	CENTRO COMUNITARIO
7. Otras			

IV. PLAN PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES.

A CONTINUACIÓN SE ANEJAN LOS DOCUMENTOS QUE FORMARAN EL PLAN DE MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES.

Proyecto Península de Cantera
¡Nuestro Orgullo!

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LA MUJER

Por la presente se acuerda entre _____ y
Agencia

_____
Empleado/a

lo siguiente:

1. La información provista por _____ se mantendrá
   Empleado/a
   en estricta confidencialidad en un lugar seguro bajo la custodia de la agencia.

2. La información provista por el/la empleado/a no será compartida con compañeros/as de trabajo, excepto que medie una orden judicial o por razones de seguridad, con el personal de supervisión, seguridad u otros. La información se proveerá con previo conocimiento y autorización de_____.
   Empleado/a

3. El plan de seguridad y los servicios establecidos en conjunto con el_____ formarán parte de la información confidencial.
   Empleado/a

4 _____ autoriza a que la persona designada en la
Empleado/a
agencia con quien ha compartido información pueda gestionar servicios con organizaciones privadas y agencias públicas pertinentes al caso, siempre y cuando el/la empleado/a esté informado/a al respecto.

_____	_____
Nombre empleado/a	Nombre de la persona designada
_____	_____
Puesto	Puesto
_____	_____

Firma de empleado/a | Firma de la persona designada

_____ | _____

Fecha | Fecha

Proyecto Península de Cantera
¡Nuestro Orgullo!

ENTREVISTA INICIAL

I. Datos Socio-Demográficos

1. Nombre: _____

2. Puesto:_____ Área de Trabajo:_____

3. Supervisor/inmediato/a: _____

4. Dirección Postal: _____

   _____

5. Dirección Física: _____

   _____

6. Teléfono: _____ Celular: _____

7. Edad: _____

8. La/El empleada/o tiene menores bajo su custodia: ( ) Sí ( ) No
   Edades:_____

9. Condiciones especiales de el/la empleado/a:

   ( ) Impedimento físico
   ( ) Impedimento mental
   ( ) Embarazada
   ( ) Inmigrante
   ( ) Otra _____

10. Referido/a por:

    ( ) Supervisor/a
    ( ) Compañero/a de trabajo

( ) Iniciativa propia
( ) Fue citada
( ) Otra: _____

II. Incidente y Situación de Violencia Doméstica

A. Incidente ocurrido en la oficina o situación presentada por el/ la empleado/a:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Al momento de la entrevista la persona afectada tiene una orden de protección vigente que cubra el área de trabajo: ( ) Sí *(Solicitar copia de la misma e incluir en el expediente)*
( ) No

¿Se completó y firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre el/la empleado/a y la agencia? ( ) Si ( ) No – Si contestó sí, inclúyala.

B. Información sobre la persona agresora*:

1. Nombre completo: _____
2. Apodo si alguno: _____
3. Edad: _____
4. Ocupación: _____
5. Dirección donde reside actualmente: _____

   _____
6. Lugar de trabajo y horario: _____
7. Relación con victimario: _____
8. Posee arma(s) de fuego: ( ) Sí ( ) No
9. Tiene licencia para la posesión o portación de armas: _____
10. Automóvil que posee: marca/ año/ color /tablilla: _____

    _____

11. Delitos cometidos: _____

_____

12. Órdenes de protección previas en su contra: _____

_____

*Recuerde que se puede solicitar una foto del victimario/a.

_____	_____
Nombre del/ de la empleado/a	Nombre de la persona designada
_____	_____
Puesto	Puesto
_____	_____
Firma del/de la empleado/a	Firma de la persona designada
_____	_____
Fecha	Fecha

Seguimiento a las acciones tomadas.

Referidos a los cuales la víctima puede solicitar ayuda:

Refiérase al Anejo 1.

PLAN PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES

Procedimiento

1. El supervisor o supervisora que identifique una situación de violencia doméstica que pueda afectar el centro de trabajo hará un referido de la situación al Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo.

2. Una de las personas designadas al Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo explorará la situación y citará a la persona involucrada.

3. La persona designada por el Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo para atender el caso entrevistará a la persona involucrada utilizando el formulario para Entrevista Inicial y establecerá un Acuerdo de Confidencialidad con la persona firmando ambas el formulario provisto para este fin.

4. La persona designada por el Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo junto a la persona involucrada y su supervisor o supervisora preparará un ***plan de seguridad individual*** (ver Hoja Modelo para el Plan de Seguridad) que debe considerar los siguientes factores:

   - situaciones de riesgo en las que se encuentra la víctima
   - peligrosidad de la persona agresora
   - exposición de menores a maltrato
   - necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus hijos/as
   - amenazas de la persona agresora a familiares o amistades de la víctima
   - riesgos para los/as empleados/as o visitantes del centro de Trabajo

5. Se le informará a las personas de las áreas afectadas sobre el plan de seguridad.

6. Se solicitará una orden de protección para el centro de trabajo si se considera necesario.

7. Se referirá a la víctima/sobreviviente a las agencias correspondientes o a las organizaciones especializadas en violencia doméstica para recibir servicios de apoyo. (Se completará la Hoja de Autorización para Referidos.)

8. Se dará seguimiento a la situación según sea necesario.

Proyecto Península de Cantera
¡Nuestro Orgullo!

PLAN DE SEGURIDAD

A . Se firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre _____
Empleado/a
y _____ ( ) Sí ( ) No -(Si contestó sí, inclúyalo).
Agencia

B.

ACCIONES A TOMAR	PERSONA RESPONSABLE

C. **Coordinación de Servicios**

¿Se firmó la Autorización para referidos? ( ) Sí ( ) No - (Si contestó sí, inclúyala).

¿Se acordó coordinar los siguientes servicios de apoyo?

✓	TIPO DE SERVICIOS	INSTITUCIÓN
	Orientación psi-cosocial	
	Orientación, asesoría legal	
	Solicitud de orden de protección	
	Otros	

D. **Notas de Seguimiento**

_____

_____

_____

_____

_____

Firma del/ de la empleado/a	Nombre de la persona designada
Fecha	Firma de la persona designada

Proyecto Península de Cantera
¡Nuestro Orgullo!

AUTORIZACIÓN PARA REFERIDOS*

Yo, _____, de _____años de edad,
Empleado/a
y vecina de_____,autorizo_____
Pueblo Funcionario/a

de_____a compartir información con_____
Agencia

_____ de_____.
Profesional de Ayuda Agencia u Organización

He sido debidamente informado/a sobre las gestiones a realizarse y se me ha explicado la relevancia
de dicha gestión con relación a mi situación.

_____	_____
Nombre empleado/a	Nombre de la persona designada
_____	_____
Puesto	Puesto
_____	_____
Firma empleado/a	Firma de la persona designada
_____	_____
Fecha	Fecha

***Se debe cumplimentar un formulario para cada referido.**

Proyecto Península de Cantera
¡Nuestro Orgullo!

14 de marzo de 2006

Lcda. María Dolores Fernós
Procuradora

ATENCION:
María Teresa Trinchet Medina
Técnica de Evaluación y Desarrollo
División de Acción Afirmativa.

Estimada Sra. Trinchet Medina:

En cumplimiento de la Orden Ejecutiva 2005-17, del honorable Gobernador de Puerto Rico Aníbal Acevedo Vilá, la Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera envía el Manual de Procedimientos Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Empleo.

Con el Manual esperamos aportar un granito de arena al proveer un mecanismo de apoyo para ayudar a los empleados (as) de la Compañía que atraviesen esta difícil situación. Que se minimice, la cantidad de situaciones de violencia doméstica en el lugar de empleo. Que se otorgue el derecho que todos y todas tenemos en la sociedad a la cual pertenecemos, no como hombres o mujeres sino como seres humanos.

Quedamos en espera de que su Oficina apruebe el mismo para poder implementar en nuestro lugar de empleo.

Cualquier duda o pregunta favor de comunicarse con quien suscribe al (787) 268-3138.

Sin más que añadir queda de usted.

Cordialmente.

Aileen De Jesús Lora

Sra. Aileen De Jesús Lora
Ayudante Especial

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
COMPAÑÍA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA PENINSULA DE CANTERA
PO Box 7187, San Juan, PR 00916-7187 • Tel. (787) 268-3138/728-7641 • Fax: (787) 727-0278/728-7658