

Municipio Autónomo de Caguas
Estado Libre Asociado de Puerto Rico
POLICÍA MUNICIPAL

Reglamento de Seguridad y Protección Pública del Cuerpo de la
Policía Municipal del Municipio Autónomo de Caguas

 **ORDENANZA NÚMERO 5 DEL AÑO FISCAL 2016-2017**



TABLA DE CONTENIDO

PÁGINA

| | |
|---|----|
| Artículo 1 – Título..... | 1 |
| Artículo 2 – Base Legal | 1 |
| Artículo 3 – Aplicabilidad | 1 |
| Artículo 4 – Definiciones..... | 1 |
| Artículo 5 – Comisionado; Facultades, Deberes y Responsabilidades | 4 |
| Artículo 6 – Cuerpo de la Policía Municipal; Poderes, Funciones, Deberes Obligaciones y Responsabilidades | 6 |
| Artículo 7 – Cuerpo de la Policía Municipal: Estructura Organizativa y Funcional..... | 9 |
| Artículo 8 – Código de Vestimenta, Uniforme y Equipo | 9 |
| Artículo 9 – Áreas del Principio de Mérito..... | 12 |
| Artículo 10 – Sistema Uniforme de Rango..... | 12 |
| Artículo 11 – Reclutamiento y Selección | 17 |
| Artículo 12 – Pruebas de Agilidad Física y de Capacidad Física, Exámenes Médicos, Evaluación, Certificación y Requisitos Físicos y Mentales | 19 |
| Artículo 13 – Período Probatorio..... | 27 |
| Artículo 14 – Ascensos, Traslados y Descensos..... | 29 |
| Artículo 15 – Adiestramientos..... | 33 |
| Artículo 16 – Retención | 34 |
| Artículo 17 – Reingresos | 53 |
| Artículo 18 – Retribución | 55 |
| Artículo 19 – Reinstalación | 55 |
| Artículo 20 – Jornada de Trabajo, Registro de Asistencia y Licencias..... | 55 |
| Artículo 21 – Representación Legal | 56 |
| Artículo 22 – Términos..... | 56 |
| Artículo 23 – Separabilidad | 56 |
| Artículo 24 – Vigencia..... | 57 |

Artículo 1: Título

Este Reglamento se conocerá como "Reglamento de Seguridad y Protección Pública del Cuerpo de la Policía Municipal del Municipio Autónomo de Caguas". También podrá ser citado como "Reglamento de la Policía Municipal de Caguas". En adelante, se utilizará la palabra Reglamento al referirse a este documento y la palabra Municipio al referirse al Municipio Autónomo de Caguas. Donde aplique, toda palabra en masculino podrá significar femenino y toda palabra en singular podrá significar plural y viceversa.

Artículo 2: Base Legal

Este Reglamento se adopta conforme a las disposiciones de la Ley Número 19 del 12 de mayo de 1977, según enmendada, conocida como "Ley de la Policía Municipal" y por el Artículo 11.028 de la Ley Número 81, del 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como la "Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991".

Artículo 3: Aplicabilidad

Este Reglamento aplica al Cuerpo de la Policía Municipal. El personal que presta servicios en el Cuerpo de la Policía Municipal y pertenece al servicio de confianza, carrera, e irregulares; se regirá por el Reglamento correspondiente aplicable.

Los artículos contenidos en el Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera del Municipio de Caguas y el Reglamento de Retribución Uniforme para los Empleados del Municipio de Caguas serán de aplicación al Cuerpo de la Policía Municipal en aquellas disposiciones que no estén contenidas en éste y no sean incompatibles con la Ley Núm. 19, según enmendada.

Artículo 4: Definiciones

Los siguientes términos y frases tendrán el significado que a continuación se expresa:

1. **Acción Disciplinaria** - La sanción impuesta al miembro del Cuerpo por la Autoridad Nominadora y que pasa a formar parte del expediente del empleado custodiado por la Oficina de Recursos Humanos. Esta sanción puede consistir de reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo, degradación o expulsión permanente del Cuerpo.
2. **Alcalde** - Primer Ejecutivo del gobierno municipal y la autoridad superior del Cuerpo de la Policía Municipal.

3. **Amenaza Directa** - Riesgo significativo a la salud o seguridad de otros que no puede ser eliminado por acomodo razonable.
4. **Área de Bienestar, Salud y Seguridad Laboral** - Programa desarrollado por la Oficina de Recursos Humanos enfocado en la prevención y orientación para el bienestar y seguridad de la fuerza laboral.
5. **Autoridad Nominadora** - El Alcalde o su Representante autorizado.
6. **Certificación Médica** - Formulario oficial del Municipio que será completado por el médico ocupacional, donde se indica si el candidato a ingreso, reingreso o miembro en servicio activo está o no física y mentalmente capacitado para ejercer las funciones del rango.
7. **Cesantía** - La separación involuntaria y definitiva del servicio de un miembro por cualquier razón que no sea acción disciplinaria, debido a la eliminación de su puesto por falta de trabajo o fondos, o la determinación de que está física y/o mentalmente incapacitado para desempeñar las funciones del rango, o la inhabilidad por accidente del trabajo y tratamiento bajo el Fondo del Seguro del Estado por un periodo mayor de doce (12) meses, o legal, o en periodo probatorio.
8. **Comisión Apelativa** - Comisión Apelativa del Servicio Público.
9. **Cuerpo de la Policía Municipal (Cuerpo)** - Institución que desempeña las tareas encaminadas a mantener el orden y proteger la vida y propiedad de los ciudadanos y del municipio.
10. **Comisionado** - Funcionario municipal que tiene la dirección y supervisión inmediata del Cuerpo de la Policía Municipal. Este será nombrado por el Alcalde, con el consejo y consentimiento de la Legislatura Municipal.
11. **Comisionado Auxiliar** - Aquella persona seleccionada por el Comisionado y ratificada por el Alcalde, para desempeñarse como su auxiliar quien servirá en dicha posición a discreción de éste. Ejercerá como Comisionado Interino con todas las funciones, obligaciones y responsabilidades inherentes al cargo de Comisionado. A su vez, deberá contar con los requisitos mínimos dispuestos por ley para ejercer el cargo de Comisionado.
12. **Escala de Retribución** - Margen retributivo que provee un tipo mínimo, uno máximo y varios niveles intermedios a fin de retribuir el nivel del trabajo que envuelve determinado rango y la adecuada y progresiva cantidad y calidad de trabajo que rindan los miembros en determinado rango.

13. **Examen** - Significa pruebas escritas, orales, físicas, de ejecución, evaluaciones de experiencia y preparación académica; u otras pruebas o criterios objetivos utilizados para determinar que una persona está capacitada para realizar las funciones de un Rango.
14. **Expulsión** - La separación total y absoluta del servicio, impuesta a un miembro del Cuerpo de la Policía Municipal como acción disciplinaria.
15. **Falta Leve** - Falta que puede conllevar orientación verbal, orientación escrita, reprimenda escrita o suspensión de empleo y sueldo por un periodo no mayor de treinta (30) días calendarios.
16. **Falta Grave** - Falta que puede conllevar suspensión de empleo y sueldo por un periodo no mayor de noventa (90) días calendarios, degradación o expulsión permanente del Cuerpo.
17. **Oficial u oficiales** - Significa los Comandantes, los Inspectores, los Capitanes, los Tenientes y los Sargentos.
18. **Orden General** - Orden de carácter obligatorio dirigida a todo el Cuerpo, impartida por escrito por el Comisionado con la previa aprobación del Alcalde, que puede contener entre otros aspectos, la estructura organizativa y funcional del Cuerpo.
19. **Orientación Verbal** - Advertencia oral que se hace cuando se incurre inicialmente en alguna falta leve. Esta medida no se considerará una acción disciplinaria.
20. **Orientación Escrita** - Advertencia escrita que se hace cuando se incurre inicialmente o reincide en alguna falta leve. Esta medida no se considerará una acción disciplinaria.
21. **Médico Ocupacional** - Se refiere a un doctor en medicina debidamente cualificado como especialista en medicina ocupacional o con experiencia en el campo de medicina ocupacional.
22. **Miembro** - Significa Comandante, Inspector, Capitán, Teniente, Sargento, Policía Municipal y Cadete que pertenece al Cuerpo de la Policía Municipal.
23. **Municipio Autónomo (Municipio)** - Significa una demarcación geográfica con todos sus barrios, que tiene nombre particular y está regida por un gobierno local, compuesto de un Poder Legislativo y un Poder Ejecutivo.

24. **Polígrafo** - Instrumento científico que registra reacciones fisiológicas de una persona a quien se le administra la prueba de polígrafo. El polígrafo registra simultáneamente la actividad respiratoria, la resistencia o conductividad galvánica cutánea y la actividad cardiovascular.
25. **Principio de Mérito** - Se refiere al concepto de que todos los empleados públicos o miembros del Cuerpo de la Policía Municipal serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discriminación por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, impedimento físico o mental, ni por razón de orientación sexual o identidad de género.
26. **Superintendente** - Significa el Superintendente de la Policía de Puerto Rico.
27. **Reglamento** - Significa cualquier norma o conjunto de normas de aplicación general o específica que ejecute o interprete la política pública o la ley, o que regule los requisitos de los procedimientos, sistemas o prácticas administrativas del municipio.
28. **Servicio Activo**- Significa cualquier período de servicio en que el miembro esté presente desempeñando las funciones de su rango o vinculado al servicio mediante la concesión de cualquier tipo de licencia con sueldo.
29. **Supervisor** - Significa Comisionado, Comisionado Auxiliar, Comandante, Inspector, Capitán, Teniente o Sargento.
30. **Vista Administrativa Informal** - Se refiere a la audiencia ante un Oficial Examinador que se le concede al miembro para que responda a los cargos en su contra y que explique personalmente o por escrito, las razones por las cuales, según él, no debe ser disciplinado. La vista no será compleja, complicada, extensa o formal. Además, no establecerá procedimientos de descubrimiento de prueba, ni vistas adversativas formales, ni concederá al empleado el derecho a confrontar toda la prueba en su contra. No es una vista evidenciaria, por lo que el miembro no tiene derecho a descubrir la prueba en que se basa la acción disciplinaria.

Artículo 5: Comisionado; Facultades, Deberes y Responsabilidades

9 La autoridad superior en cuanto a la dirección del Cuerpo de la Policía Municipal residirá en el Alcalde, pero la dirección inmediata y supervisión estará a cargo del Comisionado. Éste será nombrado por el Alcalde, con el consejo y consentimiento de la Legislatura Municipal. Para cumplir con lo establecido en esta Ley Núm. 19, según enmendada y este Reglamento, el Alcalde podrá delegar en el Comisionado todas o algunas de las funciones aquí reservadas al primero.

Desempeñará su cargo a voluntad del Alcalde y recibirá la remuneración que se fije por Ordenanza. El Comisionado deberá ser una persona que posea el grado de bachiller otorgado por un Colegio o Universidad certificada o acreditada por el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico y que haya completado un curso de entrenamiento para oficiales en una Academia de Policía o Militar, o en su defecto, que se haya desempeñado como oficial de un cuerpo de policía o de un cuerpo militar, por un término no menor de dos (2) años.

Cuando ocurriere una vacante en el cargo de Comisionado, producida por muerte, renuncia, destitución o incapacidad total y permanente, o cuando el Comisionado se hallare disfrutando de licencia por enfermedad, vacaciones o de cualquier otra naturaleza, o cuando por cualquier otra razón el Comisionado no pudiera desempeñar sus funciones; será sustituido por el Comisionado Auxiliar o por el oficial designado por el Alcalde, quien ejercerá como Comisionado Interino todas las funciones, obligaciones y responsabilidades inherentes al cargo de Comisionado y continuará desempeñándose como tal hasta que se reintegre el Comisionado o hasta que el Alcalde cubra la vacante y tome posesión el nuevo incumbente.

El Comisionado tendrá las siguientes facultades, funciones, deberes y responsabilidades:

1. Planificar, dirigir, supervisar, coordinar y controlar todas las actividades para una efectiva organización y administración.
2. Emitir órdenes generales, siempre y cuando no estén en conflicto con las leyes, Reglamentos, Ordenanzas u Órdenes Ejecutivas aplicables al Cuerpo.
3. Formular e implantar la política pública, dirigida a fortalecer el Cuerpo.
4. Desarrollar planes y estrategias para trabajar en coordinación con la Policía de Puerto Rico para combatir el crimen, integrando esfuerzos conjuntos sobre vigilancia preventiva, control de tránsito, prevención del crimen y mantenimiento efectivo de la seguridad y el orden público.
5. Estudiar continuamente las actividades operacionales del Cuerpo, con el propósito de desarrollar nuevos sistemas, métodos, técnicas de trabajo y determinar las prioridades.
6. Desarrollar en coordinación con la Policía de Puerto Rico y la Oficina de Recursos Humanos, adiestramientos para los miembros del Cuerpo.
7. Coordinar con la Oficina de Recursos Humanos todas las acciones de personal, tanto de los miembros del Cuerpo de la Policía Municipal como del personal que presta servicios en el mismo y pertenece al servicio de confianza, carrera, e irregulares, conforme a las leyes y Reglamentos correspondientes.

8. Nominar a los oficiales cuyo rango sea de Inspector y Comandante, para confirmación del Alcalde. Cuando surja alguna vacante en alguno de estos rangos, el Comisionado hará su recomendación al Alcalde dando rigurosa consideración a los siguientes factores: conducta, liderazgo, iniciativa, actitud, preparación académica, años de servicio, condición física y mental de los candidatos. Dicha recomendación incluirá por lo menos un informe conciso sobre cada candidato, incluyendo toda aquella información necesaria en cuanto a cada uno de los factores. Los factores que se encuentren en el instrumento de evaluación de desempeño, se medirán individualmente por los últimos tres (3) años. El(Los) candidato(s) a ascender deberá(n) estar en cada factor por año sobre el promedio de los demás candidatos considerados. Ningún miembro del Cuerpo que no haya pertenecido a éste por un término de cuatro (4) años o más podrá ser considerado para ser ascendido a estos rangos. El ascenso será efectivo a partir de la fecha en que el Alcalde firme el mismo.

Artículo 6: Cuerpo de la Policía Municipal; Poderes, Funciones, Deberes, Obligaciones y Responsabilidades

Los miembros del Cuerpo de la Policía Municipal tendrán, dentro de los límites territoriales del Municipio, los poderes, funciones, deberes, obligaciones y responsabilidades que en virtud de Ley Núm. 19, según enmendada, se autoricen y este Reglamento, además de otros que se impongan en virtud de otras leyes, Reglamentos, Ordenanzas, Órdenes Ejecutivas, Órdenes generales y los siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir la ley, proteger la vida y la propiedad de los ciudadanos, velar por la seguridad y el orden público, prevenir la comisión de actos delictivos y realizar investigaciones de conformidad a la jurisdicción que se les concede. Además, podrán en el desempeño de sus funciones, efectuar arrestos sin orden judicial como funcionarios del orden público, según establecido en la Regla 11 de las de Procedimiento Criminal vigentes.
2. Compeler la obediencia a las Ordenanzas y Reglamentos promulgados por el Municipio y ofrecer la debida orientación de las Ordenanzas relacionadas con la seguridad y el orden público.
3. Hacer cumplir las disposiciones de la Ley Núm. 22 del 7 de enero de 2000, según enmendada, conocida como "Ley de Vehículos y Tránsito de Puerto Rico", exceptuando casos de accidentes fatales o cuando hubiere grave daño corporal y expedir los correspondientes boletos de faltas administrativas de tránsito en caso de infracción a dichas disposiciones y relativas a los límites de velocidad.
4. Ofrecer adecuada protección y vigilancia a la propiedad municipal, sus edificios, oficinas y dependencias.
5. Establecer un servicio de patrullaje preventivo.

6. Mantener la debida vigilancia en las áreas de estacionamiento y zonas de cruces de escolares y dirigir el tránsito en las áreas de mayor congestión vehicular.
7. Prestar la debida protección al público reunido en las actividades recreativas, deportivas, sociales, cívicas y religiosas que se celebren en el municipio y velar por el mantenimiento del orden en tales actividades.
8. Podrán intervenir y prestar servicios en conflicto huelgario u obrero patronal cuando el Superintendente de la Policía Estatal requiera sus servicios.
9. Hacer cumplir las disposiciones de la Ley Núm. 22-2000, mejor conocida como la Ley de Tránsito de Puerto Rico, que impone penalidades por arrojar basura a las vías públicas o privadas.
10. Podrán, de ser necesario a su juicio, despejar el tránsito congestionado de una vía pública. Podrá variar lo que en las mismas se indicare, no obstante lo dispuesto en la Sección 1 y siguientes de la Ley Núm. 22, supra, y sus Reglamentos, o lo indicado por luces y señales.
11. Podrán usar cualquier aparato electrónico o mecánico de reconocida exactitud, a los fines de determinar y comprobar la velocidad de los vehículos de motor que transitan por las vías públicas.
12. Hacer cumplir las disposiciones dirigidas a prevenir y combatir la violencia doméstica en Puerto Rico, contenidas en el Artículo 1 y siguientes de la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica", conforme los parámetros dispuestos en la misma.
13. Realizar investigaciones criminales en los delitos de violencia doméstica, conforme a la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada. Además, investigar en todas sus modalidades los delitos de acecho, escalamiento, agresión, apropiación ilegal y los delitos menos graves conforme al Código Penal de Puerto Rico; y el delito de Posesión de Sustancias Controladas bajo el Artículo 404 de la Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como "Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico". A tales efectos, el Superintendente, en conjunto con los Comisionados de los Policías Municipales establecerán un protocolo en el cual se dispondrán los acuerdos de intervención e investigación de los delitos enumerados.
14. Respetar y velar porque se respeten los derechos civiles de los ciudadanos.
15. Observar en todo momento los más altos cánones de ética que correspondan a todo servidor público y exhibir una conducta ejemplar.



16. Ser puntual en sus compromisos oficiales y diligentes en sus funciones dentro del cumplimiento de su deber, actuando siempre en forma ecuánime, serena y justa.
17. Velar por el mantenimiento adecuado y el uso efectivo del equipo que se le asigne y responder con su propio dinero por el arreglo de cualquier vehículo oficial que sea chocado, si se determina que el accidente fue por su negligencia. Deberá mediar una querrela e investigación administrativa en cada caso.
18. Solicitar y obtener autorización de la Oficina de Recursos Humanos del Municipio para prestar servicios privados.
19. Mantener la confidencialidad de aquellos asuntos relacionados con su trabajo, a menos que reciba un requerimiento o permiso de la autoridad competente que le requiera la divulgación de algún asunto.
20. Asistir al trabajo con regularidad y puntualidad y cumplir la jornada de trabajo establecida.
21. Observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajo y ciudadanos.
22. Realizar eficientemente y con diligencia las tareas y funciones asignadas a su puesto y otras compatibles con éstas que se le asignen.
23. Acatar aquellas órdenes e instrucciones de sus supervisores compatibles con la autoridad delegada en éstos y con las funciones, actividades y operaciones municipales.
24. Mantener la confidencialidad de aquellos asuntos relacionados con su trabajo a menos que reciba un requerimiento o permiso de autoridad competente que le requiera la divulgación de algún asunto. Nada de lo anterior menoscabará el derecho de los ciudadanos que tienen acceso a los documentos y otra información de carácter público.
25. Realizar tareas durante horas no laborables cuando la necesidad del servicio así lo exija y previa la notificación adecuada.
26. Vigilar, conservar y salvaguardar documentos, bienes e intereses públicos que estén bajo su custodia.
27. Cumplir las disposiciones de la Ley Núm. 19, según enmendada, y los Reglamentos, Ordenanzas, y Órdenes adoptadas en virtud de la misma.
28. Cumplir las normas de conducta ética y moral establecidas en la Ley Núm. 4 - 2012, según enmendada, conocida como "Ley de Ética Gubernamental del Estado

Libre Asociado de Puerto Rico" y cualquier otra norma establecida por la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico, en virtud de dichas secciones.

29. Notificar inmediatamente al Comisionado o a su Supervisor o al Área de Bienestar, Salud y Seguridad Laboral de la Oficina de Recursos Humanos, cuando tenga conocimiento que tiene alguna condición médica o esté utilizando algún medicamento o sustancia que pudiera afectar su capacidad de desempeñar las funciones del rango y/o representa una amenaza directa.
30. Procurar el mantenimiento o el servicio programado o exigido, en el(los) vehículo(s) oficial(es) asignados.
31. Hacer cumplir las disposiciones del Código de Orden Público de la Ciudad Criolla.
32. Comparecer a las citaciones emitidas por un Tribunal o Agencia administrativa, ya sea estatal o municipal.
33. Estar dispuesto a tomar una prueba de polígrafo relacionada con su integridad y aprobar la misma satisfactoriamente.

Artículo 7: Cuerpo de la Policía Municipal; Estructura Organizativa y Funcional

La estructura organizativa y funcional del Cuerpo de la Policía Municipal será establecida mediante orden(es) general(es), con la previa aprobación del Alcalde.

Artículo 8: Código de Vestimenta, Uniforme y Equipo

Sección 8.1: Código de Vestimenta

Todo miembro del Cuerpo tendrá que cumplir con el Código de Vestimenta en todo aquello que le aplique.

Sección 8.2: Uniforme

El uniforme, prendas de vestir, insignia, arma de fuego y el equipo serán suministrados y suministrados por el Municipio.

1. Gorra color azul con visera color negro, estilo "garrison" de ocho (8) puntos, llevará una corona al frente con el número de la placa. Para las mujeres la gorra será estilo azafata sin visera. Para los motociclistas y ciclistas será el casco protector.
2. Camisa color azul marino de manga corta o larga, cuello abierto para usarse sin corbata, estilo militar con dos (2) bolsillos.

3. Pantalones o faldas, de poliéster en azul marino con una (1) tirilla negra a todo lo largo en ambos lados, con dos (2) trencillas para cinturón color azul. En el caso de los pantalones, estos tendrán dos (2) bolsillos a cada lado y dos (2) bolsillos traseros. El uso de falda será opcional.
4. Zapatos rebajados con cordones, lisos y tacones de goma, color negro para hombres. Los zapatos para mujeres serán cerrados, lisos y de color negro con tacones de no más de dos pulgadas (2") de alto.
5. Medias negras para los hombres; en el caso de las mujeres que opten por el uso de pantalones, las medias serán de igual color.
6. Los motociclistas usarán un casco protector de seguridad de fibra de cristal color blanco que se sostendrá con tiras de cuero. Cuando no estén haciendo uso de la motocicleta, estos deberán hacer uso de gorra.
7. El Comisionado, de ser un Oficial, podrá usar su uniforme de gala color azul marino, a su discreción. Este incluye:
 - a. Gorra azul estilo "garrison" de ocho (8) puntos. La visera será de color negro con trencillas negras de una y media pulgada (1½") de ancho alrededor de la parte inferior de la copa. Llevará dos (2) botones dorados de media pulgada (½") de diámetro a los lados, con iniciales "P.M." en el centro y una (1) cintilla dorada de media pulgada (½") de ancho, cubriendo el frente de la visera. Sobre la visera hojas de parra formadas de hilo color oro.
 - b. Camisa color azul marino o blanca de la clase de material que se seleccione. Esta camisa será estilo militar con mangas cortas.
 - c. El pantalón será confeccionado con el material que seleccione de color azul marino, estilo militar, con una (1) tirilla de una y media pulgada (1½") de ancho, color negro, cosida a todo lo largo del pantalón desde la cintura hasta el ruedo. Tendrá un (1) bolsillo a cada costado y bolsillos traseros.

Sección 8.3: Insignias

8.3.1 Todos los miembros usarán una (1) insignia de tela, cosida en la manga izquierda de la camisa con el escudo de la ciudad de Caguas, en la parte superior dirá "Policía Municipal" y en la parte inferior "Caguas".

8.3.2 Insignias para la Gorra

- a. Cuando el Comisionado y Oficiales utilicen el uniforme mostrarán en su gorra una corona de metal dorada, con el escudo de la ciudad de Caguas y/o Puerto Rico en el centro.

- b. El Sargento mostrará corona de metal niquelado, llevando en la parte superior la palabra "Sargento".
- c. El Policía Municipal mostrará corona de metal con el número de placa en el centro.

8.3.3 Placas con Rangos

- a. Cuando el Comisionado y los oficiales, desde tenientes hasta comandantes, utilicen uniforme mostrarán en el mismo una placa de metal dorada con el escudo de la ciudad de Caguas y/o Puerto Rico, en el centro. En la parte inferior tendrán grabados el distintivo de su rango y en la parte superior la palabra "Policía Municipal".
- b. El Sargento mostrará una placa de metal niquelado con el escudo de la ciudad de Caguas y/o Puerto Rico en el centro. En la parte superior llevará la palabra "Sargento" y en la parte inferior la palabra "Policía Municipal".
- c. El Policía Municipal mostrará una placa en metal niquelado, llevando en la parte superior la palabra "Policía Municipal" y en la parte inferior la palabra "Caguas", con el número correspondiente de placa en el medio.
- d. En caso de muerte en cumplimiento del deber o retiro por años de servicio, a solicitud de parte con interés y con el aval del Comisionado de la Policía Municipal se faculta a este último a reasignar o retirar el número de placa del oficial que cesa funciones en el Cuerpo.

8.3.4 Escudos

- a. Cuando el Comisionado y los Oficiales, usen el uniforme del Cuerpo, usarán el escudo de la Ciudad de Caguas en la solapa del cuello del lado derecho en metal dorado y en el lado izquierdo la letra "P.M." en color dorado.
- b. Los Sargentos y Policías, usarán en la parte derecha del cuello de la camisa el escudo de la ciudad de Caguas, pero en metal niquelado y en la parte izquierda se colocarán las letras "P.M."

8.3.5 Distintivo de los Rangos

- a. El Comisionado, de ser un oficial, usará las insignias correspondientes a su rango.
- b. Los comandantes usarán dos (2) estrellas de color oro sobre las charreteras de la camisa, chaquetas o guerreras.
- c. El Inspector usará una (1) estrella de color oro sobre las charreteras de la camisa, chaqueta o guerrera.
- d. Los oficiales comprendidos en los rangos de Capitán y Teniente, llevarán colocadas en forma horizontal sobre las charreteras, cintillas doradas de media pulgada ($\frac{1}{2}$ " de ancho. En el caso del Capitán serán cuatro (4) cintillas y en el Teniente serán tres (3) cintillas.



- e. El Sargento usará como rango dos (2) insignias en forma de "V" con tres (3) cintillas azul claro en un parcho color azul oscuro de cuatro y tres cuartos de pulgada (4 $\frac{3}{4}$ "") por la parte más larga y en el centro la letra "S". Las insignias estarán cosidas a cada una de las mangas de la camisa, inmediatamente debajo de la insignia del Cuerpo. Tendrá la opción de utilizar el rango, además de en las mangas de la camisa, en una charretera sobre sus hombros.
- f. Todo miembro del Cuerpo llevará un membrete de tamaño dos y tres cuartos de pulgada por tres cuartos de pulgada (2 $\frac{3}{4}$ " x $\frac{3}{4}$ "") en plástico color negro o metal, donde figure su apellido.

Sección 8.4: Arma y Equipo

La asignación, uso, manejo y conservación del arma de reglamento y equipo se establecerá mediante orden general.

Artículo 9: Áreas del Principio de Mérito

El Cuerpo de la Policía Municipal se regirá por el principio de mérito de modo que promueva un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de equidad, justicia, eficiencia y productividad.

Se considerarán esenciales al principio de mérito las siguientes áreas:

1. Sistema Uniforme de Rango
2. Reclutamiento y Selección
3. Ascensos, traslados y descensos
4. Adiestramientos
5. Retención

Artículo 10: Sistema Uniforme de Rango

Los rangos de los miembros del Cuerpo de la Policía Municipal serán con sujeción al siguiente Sistema Uniforme de Rango:

1. **Cadete** - Miembro del Cuerpo de la Policía Municipal que esté en proceso de obtener y que no haya recibido la Certificación del Superintendente de la Policía de Puerto Rico, que como mínimo posea un Grado Asociado de una institución acreditada, con un índice académico de 2.50.
2. **Policía Municipal** - Miembro del Cuerpo de la Policía Municipal nombrado como tal, luego de aprobar el adiestramiento básico y que ha sido debidamente certificado por el Superintendente.
3. **Sargento** - Policía Municipal que haya sido ascendido a Sargento luego de haber aprobado los exámenes, cumplido con los requisitos establecidos por el Alcalde en

la convocatoria a examen correspondiente, que como mínimo posea un Grado Asociado de una entidad aprobada por el Consejo de Educación Superior y haber ocupado el puesto de Policía Municipal por un período mayor de tres (3) años en la Policía Municipal o su equivalente en la Policía Estatal, o cualquier agencia federal; o mediante ascenso por mérito o acto de heroísmo o especial, según dispuesto en este Reglamento.

El rango de Sargento constituye la primera línea de supervisión en el sistema uniforme de rango en el Cuerpo. Además de las funciones, deberes, obligaciones y responsabilidades establecidas en este Reglamento, tendrá también las siguientes:

- a. Coordina, asigna y supervisa la labor diaria de un grupo de Policías Municipales y otro personal relacionado con velar por la seguridad, orden público, proteger la vida y la propiedad de los ciudadanos.
 - b. Vela por que se realicen las funciones, deberes, obligaciones y responsabilidades del personal bajo su cargo con excelencia, eficiencia y efectividad.
 - c. Establece el servicio de patrullaje preventivo en áreas de mayor incidencia criminal.
 - d. Cumple y hace cumplir las disposiciones de las leyes que sean aplicables a nivel estatal y municipal.
 - e. Presta servicios de escolta a funcionarios del Gobierno cuando así lo requiera.
 - f. Responsable por el mantenimiento y buen uso de motoras, radios, vehículos y demás equipo que se le asigne.
 - g. Comparece a los tribunales en representación del Municipio en los casos que haya intervenido.
 - h. Revisa y corrige los informes presentados por el personal bajo su cargo.
 - i. Redacta informes diarios de la labor que realiza durante su turno de trabajo, tales como: accidentes, boletos expedidos y ayuda prestada.
4. **Teniente** - Sargento que haya ascendido al rango de Teniente luego de haber aprobado los exámenes, cumplido con los requisitos establecidos por el Alcalde (sa) en la convocatoria a examen correspondiente, que como mínimo posea un Bachillerato o su equivalente en exámenes y haber ocupado el puesto de Sargento por un período mayor de tres (3) años en la Policía Municipal, Policía Estatal o cualquier agencia federal; o mediante ascenso por mérito o acto de heroísmo o especial, según dispuesto en este Reglamento.

El rango de Teniente constituye la segunda línea de supervisión en el sistema uniforme de rango en el Cuerpo. Además de las funciones, deberes, obligaciones y responsabilidades establecidas en este Reglamento, tendrá también las siguientes:

- a. Asiste al Comisionado en la preparación, planificación y ejecución de un plan estratégico sobre protección y seguridad pública para el Municipio.
 - b. Estudia, interpreta y recomienda reglamentación y procedimientos necesarios para el buen funcionamiento del Cuerpo de la Policía Municipal.
 - c. Lleva a cabo el plan sobre prevención de actos delictivos y violentos.
 - d. Coordina y supervisa la labor de Policías Municipales, Sargentos y otro personal relacionado con velar por la seguridad, orden público, proteger la vida y la propiedad de los ciudadanos.
 - e. Supervisa y coordina las operaciones y servicios que sean necesarios en coordinación con la Policía Estatal.
 - f. Orienta y aconseja al público sobre el mejor cumplimiento de la ley, así como todo lo que concierne a la seguridad pública.
 - g. Realiza investigaciones administrativas sobre querrelas o problemas que ocurren en su área o de cualquier violación al Código de Orden Público y otros reglamentos y ordenanzas relacionados a protección y seguridad pública estatal y municipal.
 - h. Rinde informes de la labor realizada y de incidentes que surjan en su área de trabajo.
 - i. Comparece a los tribunales en representación del Municipio en casos que se le asignen.
 - j. Adiestra al personal de rango y otros sobre reglamentación y procedimientos relacionados con protección y seguridad pública estatal y municipal.
 - k. Educa y orienta a la ciudadanía en general sobre las reglas, Ordenanzas, leyes y normas de seguridad en el tránsito, Código de Orden Público y cualquier otra reglamentación relacionada con la protección y seguridad pública.
5. **Capitán** - Teniente que haya sido ascendido al rango de Capitán luego de haber aprobado los exámenes, cumplido con los requisitos establecidos por el Alcalde en la convocatoria a examen correspondiente, que como mínimo posea un Bachillerato, otorgado por un colegio o universidad certificada o acreditada por el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico o en alternativa al requisito de Grado Asociado y haber ocupado el puesto de Teniente por un período mayor de cuatro (4) años en la Policía Municipal, Policía Estatal o cualquier agencia federal; o mediante ascenso por mérito o acto de heroísmo o especial, según dispuesto en este Reglamento.

El rango de Capitán constituye la tercera línea de supervisión en el sistema uniforme de rangos en el Cuerpo. Además de las funciones deberes, obligaciones y responsabilidades establecidas en este Reglamento, tendrá también las siguientes:

- a. Asiste al Comisionado en la preparación, planificación y ejecución de un plan estratégico sobre protección y seguridad pública para el Municipio Autónomo de Caguas.

- b. Estudia, interpreta y recomienda reglamentación y procedimientos necesarios para el buen funcionamiento del Cuerpo de la Policía Municipal.
 - c. Colabora en la preparación y recomendaciones sobre el plan de prevención de actos delictivos y violentos en la Ciudad de Caguas.
 - d. Coordina y supervisa la labor de Policías Municipales, Sargentos, Tenientes y otro personal relacionado con protección y seguridad pública asignados a operaciones de campo, operaciones especiales o comandancia, entre otras unidades de similar complejidad y responsabilidad en el Cuerpo de la Policía Municipal.
 - e. Dirige y controla las operaciones y servicios que sean necesarios en coordinación con la Policía Estatal.
 - f. Asiste al Comisionado en el área o zona de operaciones.
 - g. Dirige al personal bajo su cargo sobre el mejor cumplimiento de la ley, así como todo lo que concierne a la seguridad pública.
 - h. Analiza las investigaciones administrativas sometidas sobre querrelas o de cualquier violación al Reglamento de la Policía Municipal.
 - i. Rinde informes de la labor realizada y de incidentes que surjan en su área.
 - j. Comparece a los tribunales en representación del Municipio.
 - k. Representa al Comisionado en reuniones, conferencias y otros eventos a nivel municipal y estatal, si es requerido.
6. **Inspector** - Capitán que haya ascendido al rango de Inspector mediante designación hecha por el Comisionado, con la confirmación del Alcalde, y que como mínimo posea un Bachillerato otorgado por un colegio o universidad certificada o acreditada por el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico.

El rango de Inspector constituye la cuarta línea de supervisión en el sistema uniforme de rango en el Cuerpo. Además de las funciones, deberes, obligaciones y responsabilidades establecidas en este Reglamento, tendrá también las siguientes:

- a. Colabora en la planificación, coordinación, supervisión, dirección y evaluación de la fase administrativa y operacional que se realiza en la División de Operaciones de Campo y Operaciones Especiales, conforme a la política pública, metas y objetivos establecidos por el Municipio en virtud a la Ley Núm. 19, según enmendada, y este Reglamento.
- b. Colabora en la planificación, coordinación, supervisión y dirección del personal a su cargo para que cumpla y haga cumplir la ley, proteja la vida y la propiedad de los ciudadanos, y atienda la seguridad y el orden público, ayude a prevenir la comisión de actos delictivos y perseguir los delitos que se cometan en su presencia y aquellos que se le sometan por información y creencia en coordinación con la Policía Estatal.

- c. Orienta y mantiene informado al (a la) Comisionado(a) sobre la actividad delictiva en el Municipio.
- d. Orienta y hace cumplir las Ordenanzas, Reglamentos relacionados con la seguridad y el orden público; violencia doméstica y otros.
- e. Prepara planes de trabajo y da seguimiento a los mismos a través de los encargados de las unidades.
- f. Visita áreas de alta incidencia criminal y está presente en situaciones extraordinarias para hacer ajustes a las estrategias y planes de acción e interactuar con la ciudadanía con el propósito de desarrollar estrategias comunitarias dirigidas a prevenir la criminalidad y preservar el orden público.
- g. Participa en reuniones con fiscales y funcionarios de los tribunales de justicia para establecer procedimientos más ágiles y así poder atender de forma efectiva los asuntos de carácter judicial relacionados con el fenómeno de la criminalidad.
- h. Coordina con la Policía Estatal, un servicio de patrullaje preventivo.
- i. Planifica en coordinación con la Policía Estatal la vigilancia en las áreas de estacionamiento, zonas de cruces de escolares y el tránsito en las áreas de mayor congestión vehicular.
- j. Coordina la debida protección al público reunido en actividades recreativas, deportivas, sociales, cívicas y religiosas que se celebren en el municipio.
- k. Coordina la recopilación y análisis de la información estadística que se genera en el Área Operacional asignada.
- l. Asiste en la revisión de normas, Reglamentos y procedimientos aplicables al Cuerpo de la Policía Municipal para actualizarlos y adaptarlos a las necesidades detectadas.
- m. Estudia, interpreta, recomienda y aplica leyes, Reglamentos y normas federales, estatales o municipales del área operacional que dirige.

7. **Comandante** - Inspector que haya ascendido al rango de Comandante mediante designación hecha por el Comisionado, con la confirmación del Alcalde y que como mínimo posea un Grado de Bachiller otorgado por un colegio o universidad certificada o acreditada por el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico. El rango de Comandante constituye la máxima línea de supervisión en el sistema uniforme de rango en el Cuerpo.

Artículo 11: Reclutamiento y Selección

Sección 11.1: Normas Generales

1. El reclutamiento y selección deberá llevarse a cabo mediante un proceso, en virtud del cual los candidatos a ingreso que interesen ser miembros del Cuerpo de la Policía Municipal, conozcan sobre las oportunidades de empleo y que le permitan competir en igualdad de condiciones.
2. Se establecerán normas de reclutamiento para cada rango que propenda atraer y retener en el servicio público los mejores recursos humanos disponibles. Las normas establecerán los requisitos a base de lo contenido en el sistema uniforme de rango dispuesto en este Reglamento. En todo momento, los requisitos deberán estar directamente relacionados con las funciones de los rangos. Las normas prescribirán la clase o las clases de exámenes y el tipo o los tipos de competencia que fueren recomendables en cada caso. Las normas se revisarán periódicamente para atemperarlas a los cambios que ocurrieren.
3. La convocatoria a examen incluirá la norma de reclutamiento del rango correspondiente.
4. El candidato a ingreso, tendrá que cumplir con todos los requisitos establecidos por el Alcalde en la convocatoria a examen correspondiente, además de las siguientes condiciones generales: requisitos de ingreso, pruebas de agilidad física y de capacidad física y los requisitos físicos y mentales:

Sección 11.2: Condiciones Generales para Ingreso

1. Estar física y mentalmente capacitado para desempeñar las funciones del puesto.
2. Ser ciudadano de los Estados Unidos de América, de Puerto Rico o extranjero legalmente autorizado a trabajar en los Estados Unidos de América.
3. Evidenciar, al momento de la solicitud de empleo, que se ha rendido la planilla de contribución sobre ingresos durante los cuatro (4) años previos a la solicitud, si estaba obligado a rendir la misma.
4. Notificar al momento de la solicitud de empleo que no fue admitido a la Policía de Puerto Rico u otro Municipio, si aún persiste la causa de su denegación. El no informar esta situación será causa suficiente para ser rechazado, o separarlo del servicio si ya ha sido nombrado.

5. Todo candidato que haya fracasado en la(s) prueba(s) psicológicas que haya suministrado el Municipio, no podrá solicitar ingreso nuevamente, hasta haber transcurrido un año de administrada la prueba.
6. No haber incurrido en conducta deshonrosa.
7. No haber sido destituido del servicio público por causa que le inhabilite.
8. No haber sido convicto de delito grave o por cualquier otro delito que implique depravación moral o infracción de los deberes oficiales.
9. No ser usuario de sustancias controladas.
10. No hacer uso habitual y excesivo de bebidas alcohólicas.
11. No haber sometido o intentado someter información falsa o engañosa en la solicitud de examen o de empleo u omitido información.

Sección 11.3: Requisitos de Ingreso

1. **Edad** – Mínimo de 21 años y un máximo de 39 años. El Alcalde podrá dispensar del requisito de edad hasta cuarenta y cinco (45) años a aquellos candidatos en circunstancias excepcionales.
2. **Estatura** – Un mínimo de 5 pies 6 pulgadas (5'-6") en hombres y un mínimo de 5 pies 3 pulgadas (5'-3") para mujeres. En ambos casos la medida será descalzo(a).
3. **Peso** – El peso requerido será aquel que guarde proporción con la edad y esté en armonía con la estatura, de acuerdo a determinación médica.
4. **Visión** – Corregida 20/20.
5. **Licencia de conducir** – Vigente y expedida por el Departamento de Transportación y Obras Públicas de Puerto Rico.
6. **Exámenes** – Aprobar pruebas escritas, pruebas de agilidad y de capacidad física, pruebas psicológicas, pruebas para detectar la presencia de sustancias controladas o de polígrafo; u otras, pruebas o criterios objetivos utilizados para determinar que el candidato a ingreso está capacitado para realizar las funciones del rango.
7. **Investigación de Campo Confidencial** – Investigación minuciosa sobre el carácter, personalidad, reputación, hábitos, conducta en la comunidad, empleos anteriores, relaciones interpersonales, antecedentes penales, asuntos pendientes en

los tribunales y otros aspectos pertinentes. El expediente de la investigación practicada, así como la información contenida en el mismo, será confidencial.

El candidato a ingreso que en esta etapa no cumpla con cualquiera de los requisitos, será rechazado.

Sección 11.4: Selección

1. Como requisito previo al nombramiento, la unidad de Administración de Recurso Humano referirá al candidato a ingreso al Área de Bienestar, Salud y Seguridad Laboral para ser sometido a exámenes médicos a fin de evaluar, determinar y certificar que cumple con los requisitos físicos y mentales.
2. El Área de Bienestar, Salud y Seguridad Laboral emitirá un documento a la sección de Reclutamiento y Selección sobre la determinación. El Área de Reclutamiento y Selección continuará con todos los trámites correspondientes.

Sección 11.5: Nombramiento

El candidato seleccionado, se le extenderá un nombramiento probatorio de carrera en el rango correspondiente.

Artículo 12: Pruebas de Agilidad Física y de Capacidad Física, Exámenes Médicos, Evaluación, Certificación y Requisitos Físicos y Mentales

Sección 12.1: Pruebas de Agilidad Física y de Capacidad Física

1. Todo candidato a ingreso, reingreso o miembro en servicio activo en el Cuerpo de la Policía Municipal será sometido a las pruebas de agilidad y capacidad física y su empleo estará condicionado a cumplir con las pruebas establecidas en este Reglamento. Las mismas serán realizadas por un instructor físico certificado. Éste puede solicitar que presente evidencia médica si existiera alguna condición de salud que pudiera contraindicar la participación en este examen.
2. Estas pruebas van dirigidas a medir la agilidad y capacidad física para desempeñar las funciones del rango.
3. El médico ocupacional será responsable de certificar si el candidato a ingreso, reingreso o miembro en servicio activo está apto y capacitado para desempeñar las funciones del rango en el Cuerpo de la Policía Municipal de acuerdo a la evaluación y criterio médico.

Se realizarán las siguientes pruebas:

1. Salto vertical

2. Lagartijas (push ups)
3. Levantamiento de pesas (bench press)
4. Sentadillas en un minuto
5. Carrera de 300 metros
6. Fuerza de agarre
7. Step (por un minuto)

Estándares Físicos para Varones:

Salto Vertical

| Edad | Pulgadas |
|------------|----------|
| 20-29 años | 20.0 |
| 30-39 años | 19.0 |
| 40-49 años | 16.0 |

Lagartijas

| Edad | Mínimo | Estándar |
|-------|--------|----------|
| 18-29 | 27 | 33 |
| 30-39 | 21 | 27 |
| 40-49 | 16 | 21 |

Levantamiento de Pesas

| Edad | Mínimo | Estándar |
|-------|--------|----------|
| 18-29 | .96 | 1.06 |
| 30-39 | .86 | .93 |
| 40-49 | .78 | .84 |

Fuerza de Agarre

| Edad | Mano | Estándar |
|-------|------|----------|
| 18-29 | Der. | 114 |
| | Izq. | 106 |
| 30-39 | Der. | 115 |
| | Izq. | 111 |
| 40-49 | Der. | 114 |
| | Izq. | 106 |

Sentadillas

| Edad | Mínimo | Estándar |
|-------|--------|----------|
| 18-29 | 37 | 40 |
| 30-39 | 33 | 37 |
| 40-49 | 28 | 31 |

Carrera de 300 metros (segundos)

| Edad | Tiempo |
|-------------|---------------|
| 18-29 | 56 |
| 30-39 | 57 |
| 40-49 | 67 |

Prueba de Steps

| Edad | Tiempo |
|-------------|---------------|
| 18-29 | 12:18 |
| 30-39 | 12:51 |
| 40-49 | 13:53 |

Estándares Físicos para las Mujeres:

Salto Vertical

| Edad | Pulgadas |
|-------------|-----------------|
| 20-29 años | 14.3 |
| 30-39 años | 12.4 |
| 40-49 años | 10.0 |

Lagartijas

| Edad | Mínimo | Estándar |
|-------------|---------------|-----------------|
| 18-29 | 22 | 26 |
| 30-39 | 17 | 21 |
| 40-49 | 11 | 15 |

Levantamiento de Pesas (multiplicar # por el peso)

| Edad | Mínimo | Estándar |
|-------------|---------------|-----------------|
| 18-29 | .58 | .65 |
| 30-39 | .52 | .57 |
| 40-49 | .48 | .52 |

Fuerza de Agarre

| Edad | Mano | Estándar |
|-------------|-------------|-----------------|
| 18-29 | Der. | 73 |
| | Izq. | 62 |
| 30-39 | Der. | 76 |
| | Izq. | 66 |
| 40-49 | Der. | 66 |
| | Izq. | 60 |

Sentadillas

| Edad | Mínimo | Estándar |
|-------|--------|----------|
| 18-29 | 31 | 35 |
| 30-39 | 24 | 27 |
| 40-49 | 19 | 22 |

Carrera de 300 metros (segundos)

| Edad | Tiempo |
|-------|--------|
| 18-29 | 68.5 |
| 30-39 | 75.5 |
| 40-49 | 91.7 |

Prueba de Steps

| Edad | Tiempo |
|-------|--------|
| 18-29 | 14:55 |
| 30-39 | 15:26 |
| 40-49 | 16:27 |

Sección 12.2: Exámenes Médicos, Evaluación, Certificación y Requisitos Físicos y Mentales

12.2.1: Exámenes Médicos, Evaluación y Certificación

1. Todo candidato a ingreso que ha recibido una oferta de empleo, todo candidato a reingreso o miembro en servicio activo en el Cuerpo de la Policía Municipal será sometido a exámenes médicos y su empleo estará condicionado a cumplir con los requisitos físicos y mentales establecidos en este Reglamento.
2. El médico ocupacional será responsable de evaluar, determinar y certificar si el candidato a ingreso, reingreso o miembro en servicio activo está apto y capacitado para desempeñar las funciones del rango con o sin acomodo razonable en el Cuerpo de la Policía Municipal, de acuerdo a la evaluación y criterio médico. Toda evaluación médica estará sustentada en las prácticas de la comunidad médica y organizaciones profesionales de la salud acreditada y reconocida en estos campos.
3. Todo candidato a ingreso o reingreso no podrá ser nombrado y todo miembro en servicio activo no podrá ocupar o retener su empleo a menos que esté físicamente y mentalmente capacitado para desempeñar las funciones del rango con o sin acomodo razonable.

4. No se discriminará contra el candidato a ingreso, reingreso o miembro en servicio activo con impedimentos cuya condición no le impida desempeñar las funciones del rango.
5. Los exámenes médicos serán costeados por el Municipio y administrados por la entidad pública o privada seleccionada y contratada por el Municipio.
6. El médico ocupacional, luego de evaluar los resultados, determinará si el candidato a ingreso, reingreso o miembro en servicio activo cumple o no con los requisitos físicos y mentales y si está física y/o mentalmente capacitado o impedido para desempeñar las funciones del rango con o sin acomodo razonable.
7. Del candidato a ingreso, reingreso o miembro en servicio activo cumplir con los requisitos físicos y mentales, el médico ocupacional emitirá una certificación médica demostrativa de que está física y mentalmente capacitado para desempeñar las funciones del rango.
8. Del candidato a ingreso o reingreso no cumplir con uno o más de los requisitos físicos y mentales y está física y/o mentalmente impedido para desempeñar las funciones del rango con o sin acomodo razonable o rehusare someterse a los exámenes médicos, se le denegará el empleo y el médico ocupacional emitirá una certificación médica demostrativa de que el candidato a ingreso o reingreso no está física y mentalmente capacitado para ejercer las funciones del rango.
9. Del miembro en servicio activo no cumplir con uno o más de los requisitos físicos y mentales y está física y/o mentalmente impedido para desempeñar las funciones del rango con o sin acomodo razonable el médico ocupacional emitirá una certificación médica demostrativa de que el miembro en servicio activo no está física y mentalmente capacitado para ejercer las funciones del rango. Se discutirá el caso en el Comité de Medicina Ocupacional y de validarse que el miembro está incapacitado para ejercer sus funciones se procederá con una cesantía por incapacidad. Cuando el miembro en servicio activo se niege a someterse a los exámenes médicos requeridos, se entenderá de que el miembro no cumple con los requisitos físicos y mentales. En este caso, el Comisionado solicitará la separación del servicio.
10. En un expediente confidencial, se mantendrá copia de la certificación médica junto a toda la documentación y resultados relacionados a los exámenes médicos.
11. El Área de Bienestar, Salud y Seguridad Laboral emitirá un documento con la determinación a la sección correspondiente en la Oficina de Recursos Humanos para los trámites correspondientes.

12.2.2: Evaluación y Exámenes Médicos

El Médico Ocupacional será responsable de realizar la evaluación y los exámenes médicos correspondientes para determinar si el candidato a empleo, reingreso o miembro activo del Cuerpo de la Policía se encuentra físicamente capacitado para ejercer sus funciones. Cada caso se manejará de manera individual y el médico es responsable de referir para realizar las pruebas y análisis necesarios para completar la evaluación clínica y descartar incapacidad utilizando su criterio clínico para someter su recomendación.

Componentes mínimos del examen médico:

1. Historial de salud
2. Examen físico
3. CBC
4. Análisis de orina
5. Panel metabólico comprensivo
6. Electrocardiograma
7. Audiometría
8. Examen visual
9. Placa de pecho

Condiciones médicas potencialmente descualificantes:

El padecer de una condición médica potencialmente descualificante no impide que el médico ocupacional utilizando su criterio clínico y las guías y estandares médicos correspondientes pueda determinar que el candidato a empleo o reingreso o el miembro del Cuerpo de la Policía Municipal esté apto para ejercer las funciones esenciales de su puesto. El médico ocupacional es responsable de someter su recomendación por escrito y anejar toda documentación o prueba que sustente su recomendación.

Cuando la condición médica potencialmente descualificante impida que el candidato a empleo o reingreso o el miembro del Cuerpo de la Policía Municipal pueda ejercer las funciones esenciales de su puesto se procederá conforme se establece en la sección 12.2.1: Exámenes Médicos, Evaluación y Certificación, inciso 8.

Condiciones que son consideraras potencialmente incapacitantes:

1. Nariz, Garganta y Boca:
 - a. Pérdida de olfato
 - b. Afonía o defectos del habla
 - c. Anomalías físicas de la nariz, garganta o boca que impida el que pueda usar equipo de protección respiratoria.

2. Sistema Vascular Perifereal

- a. La presión arterial en descanso deben ser menos o igual a 140/90 mmHg en las tres lecturas sucesivas.
- b. Anomalías vasculares periferales incluyendo veñas varicosas severas y sintomáticas, insuficiencia venosa, flebitis y tromboflebitis.

3. Corazón y Sistema Cardiovascular

- a. Enfermedad congénita del corazón
- b. Valvulopatías
- c. Enfermedad coronaria
- d. Toda lectura anormal del ecocardiograma debe ser confirmada por un cardiólogo. Esto incluye:
 - i. WPW
 - ii. Depresión ST
 - iii. Bloquos de rama
 - iv. Bloque A-V de tercer grado
 - v. Mobitz tipo A-V
 - vi. Bloqueo sinoatrial o Sick Sinus Síndrome
 - vii. Extra sístoles ventriculares (10/minuto) en descanso, 20/minuto en ejercicio)
 - viii. Taquicardia ventricular
 - ix. Angina
 - x. Fibrilación atrial
 - xi. Taquicardia supraventricular sintomática
 - xii. Fallo cardíaco congestivo
 - xiii. Cardiomiopatía
 - xiv. Pericarditis, endocarditis o miocarditis
 - xv. Clasificación cardíaca funcional no mayor de NYS Clase I

4. Sistema Respiratorio

- a. Tuberculosis pulmonar
- b. Bronquitis crónica
- c. Enfermedad pulmonar obstructiva
- d. Enfisema
- e. Bronquiectasia y pneumotorax
- f. Pneumonectomía
- g. Enfermedades pulmonares por hongos
- h. Pleuritis
- i. Malignidades

5. Sistema Gastro Intestinal:

- a. Colitis, enfermedad de Crohns, colitis ulcerativa, síndrome de colon irritable o colitis bacteriana
- b. Diverticulitis
- c. Desórdenes del esófago (constricción o espasmos)
- d. Pancreatitis
- e. Patologías de la vesícula
- f. Úlcera péptica activa
- g. Hernias sintomáticas (inguinal, umbilical, ventral, femoral, incisional)
- h. Malignidades
- i. Sangrado del sistema digestivo
- j. Hepatitis activa o crónica
- k. Cirrosis del hígado

6. Sistema Genitourinario:

- a. Nefrectomía
- b. Nefritis aguda
- c. Síndrome nefrótico
- d. Cálculos renales
- e. Trasplante del riñón
- f. Fallo renal
- g. Malignidades
- h. Hidrocele
- i. Enfermedad venérea activa
- j. Infección del tracto urinario
- k. Enfermedad poliquística del riñón
- l. Desórdenes inflamatorios de la pelvis
- m. Endometriosis
- n. Prostatitis, orquitis y epididimitis

7. Sistema Endocrino y Metabólico:

- a. Enfermedad tiroidea descontrolada
- b. Diabetes mellitus
- c. Disfunción adrenal, incluyendo pero no limitando a la enfermedad de Addison y Enfermedad de Cushing
- d. Hipoglicemia sintomática
- e. Malignidad de tiroides

8. Sistema Músculo Esquelctal:

- a. Anomalías que afecten la ejecución motora
- b. Función de la espina cervical o lumbosacral

- e. Enfermedad degenerativa sintomática cervical o lumbosacral
 - d. Amputación de extremidades
 - c. Osteomielitis
 - f. Distrofia muscular
 - g. Pérdida de función motora por accidente o cirugías de los tendones en áreas corporales relacionadas a las tareas esenciales
 - h. Artritis o osteoartritis
 - i. Coordinación y balance
 - j. Hernia discal sintomática
 - k. Desviaciones de la columna
9. Sistema de la Sangre:
- a. Anomalías del sistema hematopoyético incluyendo malignidades, Anemia Sickle Cell y Talasemia
 - b. Hemofilia
10. Sistema Nervioso:
- a. Desórdenes convulsivos (Petit/Gran Mal). La persona debe estar libre de convulsiones al menos 12 meses antes del examen. También se le podrá requerir una certificación del neurólogo que indique que la persona no presenta ninguna restricción para ejecutar las tareas esenciales de un Policía.
 - b. Parálisis cerebral
 - c. Anomalías del movimiento, incluyendo pero no limitado a la enfermedad de Parkinson.
 - d. Aneurisma cerebral
 - e. Síncope
 - f. Enfermedades neurológicas progresivas, incluyendo pero no limitando a la Esclerosis Múltiple y Corea de Huntington.
 - g. Anomalías periferales de los nervios incluyendo pero no limitando a Polineuritis, Mononeuritis y Neurofibromatosis.
 - h. Narcolepsia
 - i. Infecciones del sistema nervioso central

Artículo 13: Período Probatorio

1. Todo nombramiento o ascenso para ocupar un rango regular de carrera estará sujeto al período probatorio de dicho rango.
2. El rango de Cadete tendrá un período probatorio que será el tiempo que dure el adiestramiento básico. El Cadete deberá aprobar el adiestramiento básico para aprobar el período probatorio. En cualquier momento del período probatorio, se podrá separar del servicio al Cadete si no aprueba el adiestramiento básico durante

el transcurso o al final del mismo, conforme las normas y requisitos establecidos por la Academia de la Policía de Puerto Rico.

3. Todo miembro de nuevo ingreso tendrá un período probatorio de dos (2) años a partir de la fecha del nombramiento.
4. Todo ascenso tendrá un período probatorio de seis (6) meses a partir de la fecha de dicho ascenso.
5. El período probatorio abarcará un ciclo completo de las funciones del rango, durante el cual se orientará y adiestrará al miembro del Cuerpo sobre la organización, programas, normas, reglas, funciones, deberes, obligaciones, responsabilidades, productividad, eficiencia, orden, disciplina, hábitos, actitudes y cualquier otro aspecto para su desarrollo. Será responsabilidad del Supervisor inmediato orientar y adiestrar debidamente al miembro durante el período probatorio.
6. Se hará una evaluación semestral al miembro de nuevo ingreso en cuanto a su productividad, eficiencia, hábitos, actitudes y otros factores durante su período probatorio.
7. En los casos en que el miembro en período probatorio tenga más de un Supervisor debido a las condiciones de trabajo o la naturaleza de las funciones del rango y en casos en que haya mediado cambio de Supervisor, cada uno lo evaluará separadamente. La evaluación comprenderá el período bajo el cual el miembro ha estado bajo la respectiva evaluación.
8. En cualquier momento del período probatorio, se podrá separar del servicio al miembro nombrado o ascendido, luego de ser debidamente orientado y adiestrado, si en la evaluación hecha por el Comisionado demuestra ineptitud, incapacidad manifiesta, descuido, parcialidad, negligencia para ser miembro del Cuerpo o se determina que su progreso y adaptabilidad a las normas del Cuerpo, o sus hábitos y confiabilidad no ameritan que continúe en el Cuerpo.
9. El miembro ascendido que no apruebe el período probatorio por razones que no sean sus hábitos o actitudes, y hubiere sido un miembro con estatus regular del Cuerpo, tendrá derecho a que se reinstale en un puesto de estatus regular con el mismo rango que tenía antes del ascenso.
10. En caso de que el miembro separado de su cargo por el Alcalde alegue que hubo otras razones para su separación, tendrá derecho a apelar, dentro de los diez (10) días de haber sido notificado por escrito ante la Comisión Apelativa.
11. Todo miembro del Cuerpo que apruebe satisfactoriamente el período probatorio, pasará a ser un empleado con status regular.

Artículo 14: Ascensos, Traslados y Descensos

Sección 14.1: Ascensos

14.1.1 - Normas Generales

1. Los ascensos en rangos se concederán mediante la aprobación de un examen.
2. Excepcionalmente se conferirán ascensos por mérito o acto de heroísmo o ascenso especial, hasta el rango de Capitán.
3. Ningún miembro del Cuerpo que no haya pertenecido a éste por un término de cuatro (4) años o más podrá ser considerado para ser ascendido a los rangos de Capitán, Inspector y Comandante.
4. Serán inelegibles para ascenso por un periodo de un (1) año los miembros del Cuerpo que hubieren sido objeto de castigo o sanción por falta grave. Asimismo, serán inelegibles para ascenso por un periodo de seis (6) meses los miembros del Cuerpo que hubieren sido objeto de castigo o sanción por falta leve. El periodo de inelegibilidad para ascenso comenzará a contar inmediatamente después que se haya cumplido el castigo o sanción impuesta.
5. Después de otorgar el ascenso, se le requerirá al miembro del Cuerpo un curso de capacitación en el área de supervisión y administración.

14.1.2 - Ascenso por Examen

1. El Alcalde establecerá los requisitos de ascenso en la convocatoria a examen correspondiente.
2. El examen consistirá de pruebas escritas, orales, físicas, de ejecución, evaluaciones de experiencia y preparación académica; y otras pruebas o criterios objetivos utilizados para determinar que el miembro está capacitado para realizar las funciones del rango.
3. Todo examen se ofrecerá dentro de un periodo no menor de sesenta (60) días ni mayor de noventa (90) días, a partir de la fecha de la convocatoria.
4. Será inelegible y el examen se considerará nulo, todo aspirante que al momento de estar celebrándose el examen, dé o reciba ayuda de otro aspirante o persona particular.
5. Una vez el aspirante haya aprobado el examen y todos los requisitos necesarios para formar parte del registro de elegibles, no se le podrá negar el ascenso si

existe la necesidad del servicio, que haya un puesto disponible y se cuenten con los recursos fiscales para cubrir el efecto presupuestario del ascenso.

6. Una vez certificado el registro de elegibles correspondiente, ninguna entrevista podrá descualificar para el ascenso en rango al miembro que haya aprobado el examen y cualifique bajo el sistema de mérito, cuando exista el puesto para ocupar dicho rango.
7. Cuando la cantidad de candidatos que haya aprobado el examen sea mayor a la cantidad de puestos disponibles, el orden de los ascensos será establecido según el registro de elegibles; disponiéndose que en primer lugar del registro se encuentran los miembros que hayan aprobado el examen y luego los cualificados a base de mérito. Mientras haya un registro de elegibles, se seguirá el estricto orden del registro.
8. Será requisito para ascenso no tener investigaciones administrativas pendientes y/o en progreso. Solamente podrán tomarse en cuenta para el rechazo del ascenso, aquellas querellas o investigaciones administrativas que se desprendan del expediente, anterior al candidato haber aprobado el examen. Si surgiere cualquier querrela o investigación con posterioridad a la aprobación del examen, pero antes de formalizarse el ascenso, no se nombrará a nadie al rango que corresponda hasta tanto se dilucide la investigación administrativa. En caso de que el resultado de la investigación exonere al miembro de la Policía imputado, éste tendrá derecho a ocupar el rango para el cual aprobó el examen.
9. En caso de que algún aspirante a ascenso sea rechazado por cualquier motivo, se deberá informar por escrito las razones para tal rechazo, simultáneamente con la notificación negándole el ascenso. En el caso de que el rechazo esté fundamentado en información ofrecida por alguna persona durante la investigación, bajo ninguna circunstancia el Comisionado revelará su identidad. En la notificación, solamente expresará las razones para el rechazo a la solicitud de ascenso. El aspirante a ascenso afectado por la situación antes descrita, tendrá hasta diez (10) días laborables a partir del recibo de la comunicación para contestar las razones que fundamentaron el rechazo. El Comisionado, a partir del acuse de recibo de la contestación, tendrá igual término para revocar o reafirmar su rechazo. De no producirse contestación escrita por parte del Comisionado dentro del término establecido, se interpretará como una reafirmación del rechazo a la solicitud de ascenso. Durante el trámite de notificación, contestación y reafirmación o revocación, no se podrá ocupar el puesto o rango que correspondería al aspirante. Cumplido el procedimiento, la determinación del Comisionado será final y firme. Disponiéndose, que se resolverá perentoriamente en diez (10) días toda querrela radicada luego de haber sido solicitado un ascenso.

14.1.3 - Ascenso por Mérito o Acto de Heroísmo

El Alcalde, previa recomendación del Comisionado, podrá ascender por mérito o por acto de heroísmo hasta el rango superior inmediato hasta el rango de Capitán. Para que un miembro pueda ser considerado, será requisito esencial cumplir con lo siguiente y sujeto a los criterios que más adelante se esbozan:

1. Sargento - haber completado ocho (8) años o más de servicio como Policía Municipal o su equivalente en la Policía Estatal, o cualquier agencia federal.
2. Teniente - haber completado ocho (8) años o más de servicio en la Policía Municipal, Policía Estatal, o cualquier agencia federal y con dos (2) años o más de ellos en el rango inmediatamente anterior al que habrá de ascender.
3. Capitán - haber completado ocho (8) años o más de servicio en la Policía Municipal, Policía Estatal, o cualquier agencia federal y con dos (2) años o más de ellos en el rango inmediatamente anterior al que habrá de ascender.
4. Acto de Heroísmo - haber completado cinco (5) años o más de servicio en el Cuerpo, con uno (1) o más de ellos en el rango inmediatamente anterior al que habrá de ascender.
5. No haber ascendido más de dos (2) veces por el mecanismo de ascenso por mérito y por acto de heroísmo.
6. No ser objeto de una investigación administrativa en el Cuerpo u objeto de una investigación criminal y que no sea inelegible según sección 13.1.1 (3).
7. No haber incurrido durante los últimos cinco (5) años en violaciones a la Ley de Ética Gubernamental, Ley Núm. 1 -2012.

El Comisionado someterá su recomendación al Alcalde en un informe detallado sobre el miembro, tomando en consideración los criterios siguientes:

1. Criterios para Ascenso por Mérito

- a. Experiencia
- b. Análisis de su historial de trabajo
- c. Resultados de adiestramientos
- d. Liderato, iniciativa, eficiencia, buena conducta y cualquier otro criterio que se encuentre en el instrumento de evaluación de desempeño que el Comisionado entienda pertinente, se medirán individualmente por los últimos tres (3) años. El(Los) candidato(s) a ascender deberá(n) estar en

cada factor por año sobre el promedio de los demás candidatos considerados.

e. Desempeño en la comunidad

2. Criterios para Ascenso por Acto de Heroísmo

a. Riesgo Confrontado

b. Ejecutoria más allá del deber

c. Valor demostrado

d. Sacrificio

e. Resultado de la gestión

14.1.4 - Ascenso Especial

El Alcalde, previa recomendación del Comisionado, podrá ascender hasta el rango superior inmediato hasta el rango de Capitán en los siguientes casos especiales:

1. El miembro que hubiere completado cuatro (4) años o más de servicio en el Cuerpo, pero vaya a ser retirado por imposibilidad física o mental, resultante de la prestación de un servicio extraordinariamente meritorio o excepcional; o cuando vayan a ser retirado por años de servicio; o póstumamente cuando fallezca en el cumplimiento del deber, podrá ser ascendido al rango inmediatamente superior.
2. Este ascenso tendrá efectividad dentro de los ciento veinte (120) días anteriores a la fecha de retiro. En el caso del fallecido en el cumplimiento del deber, el ascenso póstumo decretado por el Alcalde tomará vigencia inmediata.
3. En el caso de ascenso por retiro, la plaza que ocupe el miembro del Cuerpo así ascendido pasará por conversión a la nueva categoría. Una vez la plaza convertida quede vacante, pasará automáticamente al rango existente antes de la conversión.

Sección 14.2: Traslados

1. Una vez terminado su adiestramiento, el miembro del Cuerpo deberá prestar servicios en el Municipio por un término de no menor de dos (2) años antes de solicitar traslado para otro municipio o para la Policía Estatal.
2. Si dentro de un período de dos (2) años, contados a partir de la fecha de graduación de la Academia, un miembro del Cuerpo se traslada a prestar servicios a un municipio distinto, el municipio que lo incorpore vendrá

obligado a reembolsarle al Municipio aquellos costos incurridos en la preparación de dicho miembro, en un periodo no mayor de seis (6) meses a partir de la fecha de efectividad del traslado.

3. Si dentro del período establecido en el inciso anterior, contado a partir de la fecha de graduación de la Academia, un miembro del Cuerpo renuncia a su nombramiento, ningún municipio podrá extenderle un nombramiento en su Cuerpo, a menos que el municipio que le extiende el nombramiento, le reembolse al Municipio aquellos costos incurridos en la preparación de dicho miembro, en un término no mayor de seis (6) meses a partir de la fecha de efectividad del reclutamiento en el Cuerpo al cual ingresa.
4. También podrán efectuarse traslados de la Policía Estatal a los municipios y viceversa, o de un municipio a otro, siempre que exista reciprocidad entre el rango que ocupa el miembro y el rango al cual sea trasladado.
5. Antes de iniciar el proceso de traslado, la policía estatal o municipio donde pertenece el miembro debe autorizar el mismo.
6. El traslado no podrá utilizarse como medida disciplinaria ni podrán ser arbitrarias u ónerosas para el miembro. Sólo podrán hacerse a solicitud del miembro o por necesidad del servicio.

Sección 14.3: Descensos

Se podrá efectuar descensos cuando el miembro lo solicite. En estos casos, el miembro deberá solicitar y expresar por escrito las razones y su conformidad con el mismo.

Artículo 15: Adiestramientos

El Comisionado, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, la Academia de la Policía de Puerto Rico y otras entidades acreditadas; desarrollarán un plan de adiestramiento para los miembros del Cuerpo, según las necesidades particulares de éstos. Dicho plan deberá incluir para cada miembro un mínimo de doce (12) horas anuales compulsorias de educación continua que incluya los siguientes temas: ética, manejo y control de la fuerza, destrezas de defensa personal que eviten o minimicen los daños hacia los ciudadanos intervenidos, funciones del trabajo policial, regulación y estándares del uso de la fuerza, corrupción y mal comportamiento policial, derecho penal aplicable, derechos humanos, derechos civiles y otros temas con el objetivo de mejorar el desempeño del Cuerpo. Los adiestramientos requeridos como parte de sus funciones no se acreditarán para cumplir con las doce (12) horas mínimas requeridas. Este plan requerirá la aprobación de la Oficina de Recursos Humanos.

El Comisionado, al preparar su presupuesto anual reservará una partida que permita cumplir con el Plan de Adiestramiento.

Artículo 16: Retención

Sección 16.1 - Seguridad de Empleo

Todo miembro del Cuerpo con estatus regular, tendrá seguridad de empleo siempre que satisfagan los criterios de productividad, eficiencia, hábitos, actitudes, orden y disciplina que deben prevalecer en el servicio público municipal. Dichos criterios se establecerán a base, entre otros factores, de las funciones de los rangos, los deberes, obligaciones y responsabilidades establecidos en este Reglamento.

Sección 16.2 - Evaluación de los Miembros

El Comisionado, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, establecerá un sistema de evaluación de desempeño que permita evaluar a los miembros durante el período probatorio y periodos subsiguientes. El sistema se diseñará de acuerdo con la complejidad organizacional, funcional y las necesidades del Cuerpo. El sistema que se establezca provocará los mecanismos para el desarrollo de niveles de excelencia que promuevan la eficiencia y la productividad.

Sección 16.3 - Procedimiento para la Aplicación de Medidas Correctivas o Acciones Disciplinarias

16.3.1 - General

1. Todo miembro tiene que cumplir con los deberes, obligaciones y responsabilidades establecidas en este Reglamento.
2. Es responsabilidad de cada supervisor velar que los miembros del Cuerpo no incurran en violaciones a las faltas leves o graves aquí establecidas.

16.3.2 - Procedimiento para la Aplicación de Medidas Correctivas y/o Acciones Disciplinarias por Falta(s) Leve(s)

1. La falta leve podrá conllevar como medida correctiva, orientación verbal o escrita y conllevar como acción disciplinaria, reprimenda escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de treinta (30) días calendarios. Las medidas correctivas formarán parte del expediente investigativo del miembro y no del expediente del empleado, custodiado por la Oficina de Recursos Humanos. La acción disciplinaria impuesta formará parte del expediente de empleado.

a. **Orientación Verbal**

Cuando un miembro del Cuerpo incurra en una violación de cualquiera de las faltas clasificadas en leves que amerite una orientación verbal, el Supervisor citará al miembro en forma verbal o por escrito a una reunión privada y le informará en qué consiste su incumplimiento, y le exhortará a que no se desvíe de las normas, advirtiéndole de las consecuencias de un incumplimiento posterior. El Supervisor mantendrá registro de la orientación verbal utilizando el formulario Registro de Orientación Verbal. (Anejo I).

b. **Orientación Escrita**

Cuando un miembro del Cuerpo incurra en una violación de cualquiera de las faltas clasificadas en leves que amerite una orientación escrita, el Supervisor preparará una comunicación utilizando el formulario Orientación Escrita (Anejo II), dirigida al miembro, conteniendo una relación de los hechos que sostenga dicha acción y las normas de conducta infringidas. En dicha comunicación se orienta al miembro y se le exhorta a corregir la conducta observada. También se podrá hacer referencia a orientaciones verbales anteriores en la orientación escrita. Se citará en forma verbal o por escrito al miembro a una reunión privada, en la cual se le hará entrega de la comunicación y le ofrecerá cualquier orientación adicional. El Supervisor mantendrá copia firmada de la comunicación en el expediente investigativo. Cuando el miembro se niegue a firmar la copia de la carta que se le entrega, el supervisor a cargo así lo hará constar en la faz del documento y requerirá la firma de cualquier testigo, en adición a la suya.

Se considerará falta leve el miembro que en un período de un año o menos tenga tres (3) medidas correctivas.

c. **Reprimenda Escrita o Suspensión de Empleo y Sueldo por Faltas Leves**

1. Se iniciará una investigación administrativa dentro de diez (10) días laborables por la Unidad de Integridad Pública e Inspección de la Policía Municipal, desde que se tuvo conocimiento oficial de los hechos. El investigador preparará un informe al Comisionado que incluirá la siguiente información:

- a. Fecha y hora de la comisión de la(s) falta(s) leve(s).
- b. Testigo(s) entrevistado(s) con sus datos generales, direcciones y un resumen de las declaraciones de éstos.
- c. Entrevista(s) al querrelado(s) y/o testigo(s).

- d. Evidencia material o documental.
 - e. Cualquier otro dato o hecho relevante.
 - f. Análisis de los hechos y la violación a la(s) falta(s) cometida(s).
 - g. Recomendación sobre la acción disciplinaria pertinente.
2. El Comisionado someterá un informe al Alcalde sobre los resultados de la investigación y recomendaciones sobre si procede o no el tomar alguna acción disciplinaria.
 3. De proceder alguna acción disciplinaria, el Alcalde notificará por escrito al empleado sobre la intención y se le formularán los cargos por escrito, que incluirá una relación de los hechos que dan base a la acción disciplinaria y de las leyes, Reglamentos, Ordenanzas, Órdenes Ejecutivas, órdenes generales o faltas graves que han sido violadas por el miembro. En esa misma comunicación se le advertirá de su derecho a solicitar una vista administrativa informal ante el Oficial Examinador que se designe para ello, dentro del término de quince (15) días calendarios contados a partir de la fecha de la notificación.
 4. Recibido el informe emitido por el Oficial Examinador, el Alcalde en el uso de su discreción impondrá la acción disciplinaria que corresponda, si alguna. Mediante comunicación escrita, notificará al miembro la decisión tomada en su caso y le advertirá de su derecho de apelar ante la Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación (CIPA), dentro del término de treinta (30) días calendarios contados a partir de la fecha de la notificación.
 5. En el caso donde se determine una suspensión de empleo y sueldo, el Comisionado a petición del miembro, podrá conmutar dicha sanción por servicios adicionales al Cuerpo, en sus días libres durante un periodo equivalente al monto de tiempo que duro la suspensión. Esta petición se hará por escrito el mismo día de la notificación del castigo. Se entenderá que todo querellado que haga petición para acogerse al beneficio de la conmutación y le fuera concedida, al aceptar la misma automáticamente estará haciendo reconocimiento de que los hechos que se le imputaron eran ciertos y no tendrá derecho a continuar con los trámites apelativos.

Se considerará falta grave el miembro que en un periodo de un año o menos cometa tres (3) faltas leves.

16.3.3 - Procedimiento para la Aplicación de Acciones Disciplinarias por Falta(s) Grave(s)

1. La falta de carácter grave podrá conllevar una de las siguientes acciones: expulsión permanente del Cuerpo, degradación o suspensión de empleo y sueldo por un periodo no mayor de noventa (90) días calendarios. La acción disciplinaria impuesta formará parte del expediente del empleado, custodiado por la Oficina de Recursos Humanos.
2. Se iniciará una investigación administrativa dentro de diez (10) días laborables por la Unidad de Integridad Pública e Inspección de la Policía Municipal, desde que se tuvo conocimiento oficial de los hechos. El investigador preparará un informe al Comisionado que incluirá la siguiente información:
 - a. Fecha y hora de la comisión de la(s) falta(s) grave(s).
 - b. Testigo(s) entrevistado(s) con sus datos generales, direcciones y un resumen de las declaraciones de éstos.
 - c. Entrevista al querellado(s) o testigo(s).
 - d. Evidencia material o documental.
 - e. Cualquier otro dato o hecho relevante.
 - f. Análisis de los hechos y la violación a la(s) falta(s) cometida(s).
 - g. Recomendación sobre la acción disciplinaria pertinente.
3. El Comisionado someterá un informe al Alcalde sobre los resultados de la investigación y recomendaciones sobre si procede o no el tomar alguna acción disciplinaria.
4. En el caso donde se determine una suspensión de empleo y sueldo, siempre y cuando no implique una falta que conlleve depravación moral, el Comisionado a petición del miembro, podrá conmutar dicha sanción por servicios adicionales al Cuerpo, en sus días libres durante un período equivalente al monto de tiempo que dure la suspensión. Esta petición se hará por escrito el mismo día de la notificación del castigo. Se entenderá que todo querellado que haga petición para acogerse al beneficio de la conmutación y le fuera concedida, al aceptar la misma automáticamente estará haciendo reconocimiento de que los hechos que se le imputaron eran ciertos y no tendrá derecho a continuar con los trámites apelativos.
5. De proceder alguna acción disciplinaria, el Alcalde notificará por escrito al empleado sobre la intención y se le formularán los cargos por escrito, que incluirá una relación de los hechos que dan base a la acción disciplinaria y de las leyes, Reglamentos, Ordenanzas, Órdenes Ejecutivas, órdenes generales o faltas graves que han sido violadas por el miembro. En esa

misma comunicación se le advertirá de su derecho a solicitar una vista administrativa informal ante el Oficial Examinador que se designe para ello, dentro del término de quince (15) días calendarios contados a partir de la fecha de la notificación.

6. Recibido el informe emitido por el Oficial Examinador, el Alcalde en el uso de su discreción impondrá la acción disciplinaria que corresponda, si alguna. Mediante comunicación escrita, notificará al miembro la decisión tomada en su caso y le advertirá de su derecho de apelar ante la Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación (CIPA), dentro del término de treinta (30) días calendarios contados a partir de la fecha de la notificación.

16.3.4- Suspensión Sumaria de Empleo

1. El Comisionado, con la autorización previa del Alcalde, tendrá facultad para suspender por escrito y bajo su firma temporalmente de empleo a cualquier miembro del Cuerpo mientras se practica cualquier investigación que se ordene relativa a incompetencia, mala conducta o delito grave o menos grave que implique depravación moral del que se acuse a dicho miembro, mal uso de fondos públicos, falta grave que implique depravación moral o cuando exista base razonable para creer que el miembro de la fuerza constituye un peligro real para la salud, seguridad, vida o moral de los empleados o del pueblo en general.
2. De proceder alguna acción disciplinaria, el Alcalde notificará por escrito al empleado sobre la intención y se le formularán los cargos por escrito, que incluirá una relación de los hechos que dan base a la acción disciplinaria y de las leyes, Reglamentos, Ordenanzas, Órdenes Ejecutivas, órdenes generales o faltas graves que han sido violadas por el miembro. En esa misma comunicación se le advertirá de su derecho a solicitar una vista administrativa informal ante el Oficial Examinador que se designe para ello, dentro del término de quince (15) días calendarios contados a partir de la fecha de la notificación.
3. Recibido el informe emitido por el Oficial Examinador, el Alcalde en el uso de su discreción, impondrá la acción disciplinaria que corresponda, si alguna. Mediante comunicación escrita, notificará al miembro la decisión tomada en su caso y le advertirá de su derecho de apelar ante la Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación (CIPA), dentro del término de treinta (30) días calendarios contados a partir de la fecha de la notificación.

16.3.5 - Faltas Leves

1. Dejar de informar a sus superiores cuando por cualquier causa hubiere disparado su arma de reglamento, excepto en las prácticas oficiales de tiro.

2. Negarse atender querellantes, alegando que no está de servicio o que el caso no cae dentro de su jurisdicción.
3. Dejar de tomar las medidas necesarias para garantizar la protección de las personas detenidas.
4. Dejar de preparar y presentar sin justificación válida dentro del tiempo reglamentario, informes relacionados con accidentes del trabajo y cualquier otro informe oficial.
5. Dejar de dar y/u obtener recibo de la persona a quien se le ocupe o entregue cualquier propiedad en el desempeño de sus funciones oficiales. Se requerirá la firma de la persona en todo momento.
6. Permitir que personas particulares ajenas a la organización, pernocten o duerman en la Comandancia o CCSSAC sin el permiso expreso del Comisionado o de la persona que lo represente.
7. Actuar como portavoz de cualquier periódico, revista o publicación con fines de publicidad o lucro.
8. Dejar de incorporarse a su respectiva unidad de trabajo al vencimiento de cualquier período de licencia sin la debida justificación.
9. Provocar y/o sostener discusiones acaloradas entre miembros de la Policía, empleados o personas particulares.
10. Fumar mientras estuviere en servicio de vigilancia, uniformado o conduciendo un automóvil oficial o en sitios públicos prohibidos.
11. Suministrar información acerca de la reputación de individuos, sociedades o corporaciones sin la autorización del Comisionado, o de la persona en quien éste delegue.
12. Dejar de tramitar información relacionada con el servicio u órdenes recibidas al ser relevado.
13. Actuación descuidada o negligente que ocasione o pueda ocasionar pérdida, deterioro o el mal uso de la propiedad del Municipio que le haya sido entregada para su uso o custodia.
14. Interferir, obstruir o hacer mal uso del radio de la Policía.
15. En la utilización de vehículos oficiales:
 - a. Usar vehículos oficiales en asuntos no relacionados con el servicio.
 - b. Usar vehículos oficiales sin la debida autorización.

- c. Conducir sin la debida licencia expedida por el Secretario del Departamento de Transportación y Obras Públicas.
 - d. Conducir con la licencia vencida.
 - e. Incurrir en infracciones a la Ley de Tránsito de Puerto Rico.
 - f. Salirse de la ruta o demarcación asignada sin el permiso previo de algún supervisor.
 - g. Dejar de notificar algún accidente, avería o daños, observados u ocurridos mientras se utilizaba el vehículo oficial.
 - h. Fumar o ingerir alimentos en el vehículo o permitir que alguien lo haga.
 - i. Conducir o permitir que se conduzca un vehículo oficial a sabiendas de que el mismo tiene algún defecto, desperfecto o condición que pudiera causar algún accidente.
 - j. Permitir que personas no autorizadas conduzcan vehículos oficiales.
 - k. No procurar el mantenimiento o el servicio programado o exigido.
 - l. Dejar abiertos los cristales de los vehículos oficiales, exponiéndolos a los efectos de la interperie.
 - m. Dejar funcionando el radio oficial cuando el vehículo está estacionado y el conductor se aleje del mismo.
 - n. Estacionar vehículos privados y/o oficiales en sitios prohibidos por ley o en áreas de estacionamientos no reservados para uso de la Policía.
 - o. Utilizar vehículos oficiales para viajar fuera de los límites jurisdiccionales del Municipio sin la debida autorización.
 - p. En caso de ciclistas, incurrir en negligencia al conducir la bicicleta, no utilizar el casco protector o cualquier otro equipo que se le asigne para su seguridad y cinta reflectora en horas de 6:00 p.m. a 6:00 a.m.
 - q. En caso de motorizados, incurrir en negligencia al conducir la motora, el no poseer licencia de conducir de motora, no utilizar un casco protector, botas que le protejan los tobillos, pantalón largo, guantes, gafas y una cinta reflectora en horas nocturnas de 6:00 p.m. a 6:00 a.m.
 - r. No utilizar el cinturón de seguridad cuando se viaja como pasajero o acompañante y no obligar a una persona particular a utilizarlo en el vehículo oficial.
16. Hacer uso de bebidas alcohólicas fuera de servicio, mientras esté uniformado completo o parcialmente.
17. Desatender su demarcación o asumir posiciones impropias mientras estuviere en el servicio.
18. Diligenciar emplazamientos o citaciones de naturaleza civil.
19. Ingresar en cualquier institución penal a personas heridas o con lesiones corporales sin llevarlas a recibir tratamiento médico antes del ingreso.

20. Dejar de entregar a su sucesor, al momento del ser trasladado de una unidad de la cual es encargado, el inventario de toda la propiedad que tiene a su cargo.
21. No cumplir con las disposiciones del Código de Vestimenta y las siguientes, que tienen como objetivo mantener la seguridad y apariencia personal de los miembros y la formalidad e imagen del Cuerpo de la Policía Municipal:
 - a. Vestir el uniforme desaliñado, sucio, impropio o incompleto.
 - b. En el caso de los varones, dejarse el pelo largo, melenas, rabos, bigotes abultados, barbas, chivas y el rostro sin rasurar.
 - c. Realizarse perforaciones en el cuerpo y utilizar pantallas o cualquier tipo de objeto en lugares que sean visibles al utilizar el uniforme, excepto las féminas que podrán tener una sola perforación en el lóbulo de sus orejas y usar pantallas que no representen un riesgo a su seguridad.
 - d. Realizarse tatuajes, ya sean permanentes o temporeros, en áreas de su cuerpo que sean visibles al utilizar el uniforme.
 - e. En el caso de los miembros mujeres, no utilizar el cabello recogido y que ofrezca algún grado de peligrosidad en el desempeño de sus funciones.
 - f. Teñirse el cabello de algún color exageradamente llamativo o extravagante.
 - g. Utilizar en su cuerpo prendas en demasía, tales como cadenas, brazaletes, relojes, medallas y uñas largas.
 - h. Utilizar o colocar en el uniforme insignias, medallas, broches o cualquier otro, que no sea autorizado por el Comisionado.
 - i. Utilizar cualquier equipo, camisa, pantalón o calzado, que no sea el autorizado por el Comisionado.
22. Dejar de honrar las deudas y compromisos personales contraídos.
23. Usar o emplear influencias extrañas con el fin de que se concedan traslados, ascensos o cualquier otro beneficio personal.
24. No presentar certificado médico dentro del término prescrito.
25. En el uso de los medios oficiales de comunicación:
 - a. Tratar descortésmente o de forma irrespetuosa a cualquier persona o miembro a través del teléfono, radio, computadora o personalmente.

- b. Hacer mal uso de los radios portátiles o de los radios instalados en los vehículos oficiales, así como de cualquier medio electrónico de comunicación.
 - c. Generar o recibir llamadas telefónicas no oficiales estando en servicio, ya sean en teléfonos personales (celulares) o teléfonos oficiales, excepto que sean de emergencia o que estén autorizados por un supervisor.
 - d. Utilizar un teléfono portátil (celular) ya sea privado u oficial mientras se maneja un vehículo oficial.
 - e. Interceptar, grabar, interrumpir, obtener copia u originales de forma intencional y sin la debida autorización; de comunicaciones verbales, escritas, telefónicas, electrónicas o de cualquier tipo o naturaleza.
 - f. Hacer uso indebido o sin autorización de los archivos de información del sistema computarizado del Municipio.
 - g. Generar llamadas telefónicas personales u oficiales de larga distancia o internacionales, sin la debida autorización, desde los teléfonos oficiales.
 - h. Divulgar información confidencial de los asuntos oficiales.
 - i. Utilizar sin autorización o con propósitos personales los medios de comunicación, tales como computadoras, servicios de internet, teléfonos y radios.
26. Dejar de informar al Comisionado cualquier cambio de dirección residencial o postal y números de teléfonos.
27. Asumir conductas o actitudes en el servicio que afecten el Cuerpo de la Policía Municipal tales como, pero sin limitarse a:
- a. Actitud de dejadez e indolencia
 - b. Actitud de falta de compromiso con su trabajo
 - c. Actitud intransigente e intolerante
 - d. Actuar con favoritismo político o personal
 - e. Conocer y no divulgar actos de corrupción
 - f. Dejar atrasar el trabajo
 - g. Falta de cooperación y disposición
 - h. Falta de cordialidad en el trato con el público
 - i. Falta de iniciativa para resolver problemas
 - j. No rendir una jornada completa de trabajo
 - k. No supervisar adecuadamente
 - l. Resistencia a cambios positivos
 - m. Uso indebido de licencias y beneficios
28. Incurrir en cualquier otra conducta que por acción u omisión resulte en detrimento y/o afecte de alguna forma el buen y normal funcionamiento del Cuerpo de la Policía Municipal.

16.3.6 - Faltas Graves

1. Demostrar incapacidad manifiesta, ineptitud, descuido, parcialidad o negligencia en el desempeño de sus deberes, funciones y responsabilidades.
2. Estando en servicio.
3. Presentarse a tomar servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas.
4. Hacer uso de bebidas alcohólicas mientras está en servicio.
5. Amenazar con o hacer uso de un arma de fuego contra cualquier persona, excepto en casos de legítima defensa.
6. Dejar el arma de reglamento al alcance de personas que puedan usarla indebidamente o permitir que otras personas la usen o no tomar las debidas precauciones con estas.
7. Disparar un arma de fuego al aire, contra animales, objetos o estructuras viciosamente o sin justificación alguna.
8. Imputar a cualquier persona actos que den lugar a una investigación administrativa o la radicación de una denuncia o acusación a sabiendas de que los hechos imputados son falsos.
9. Alterar, modificar, retirar o dejar de presentar cualquier denuncia o acusación sin la debida autorización.
10. Redactar o someter cualquier informe oficial o suplir información para la redacción de éste, a sabiendas de que toda o parte de la misma es falsa o que haya sido falsificado.
11. Pedir, aceptar o convenir en aceptar cualquier soborno, dinero, regalos o cualquier otro objeto a cambio de permitir actos contrarios a la ley, Reglamentos, Ordenanzas, Órdenes Ejecutivas y el Reglamento de Ética Gubernamental. Usar lenguaje ofensivo, impropio y denigrante contra el Alcalde, miembros de la Legislatura Municipal, funcionarios, miembros del Cuerpo, empleados, personas particulares e instituciones municipales.
12. Haber sido convicto de delito grave o menos grave que conlleven depravación moral.
13. Incurrir en conducta que constituya cualquier forma de modalidad de hostigamiento sexual.

14. Conducir un vehículo de motor o hacer funcionar el mismo bajo los efectos de bebidas embriagantes.
15. Permitir el uso de bebidas embriagantes o sustancias controladas a personas que estén bajo su custodia, detenidas o bajo investigación.
16. Realizar actos de insubordinación, entendiéndose desacatar o desobedecer órdenes provenientes de cualquier superior que sean compatibles con la autoridad delegada en éste.
17. Usar o vender sustancias controladas.
18. Poseer o transportar cualquiera de las sustancias controladas prohibidas por ley, a menos que estas sean el producto de evidencia ocupada en el desempeño de sus funciones.
19. No informar al Supervisor que está tomando un medicamento recetado por un médico y que es considerado por ley como sustancia controlada y que a la vez pueda afectar su desempeño como Policía, sin importar el rango.
20. Jurar o suscribir cualquier documento alterado o falseando los hechos.
21. Hacer apuestas en los hipódromos, galleras o cualquier otro lugar donde se celebren deportes o juegos autorizados por ley, mientras esté en el desempeño de sus funciones oficiales.
22. Vender, prestar, regalar, ceder, utilizar o en cualquier forma disponer indebidamente de propiedad que haya sido puesta a su disposición para uso oficial.
23. Apropiarse ilegalmente de bienes pertenecientes a otras personas o aquellos que le hayan sido confiados en el curso de sus funciones.
24. Influir, estorbar o intentar intimidar a cualquier elector en el acto de votar o a su regreso del colegio electoral.
25. Asociarse con personas que se dediquen a la práctica de juegos prohibidos por ley y con delincuentes habituales.
26. Visitar lugares donde se practique la prostitución, a menos que sea en asuntos oficiales, o realizar cualesquiera otros actos que sean contrarios al pudor, honestidad y buenas costumbres de la sociedad.
27. Dejar de presentarse al servicio para recibir instrucciones en casos de emergencia.

28. Abandonar el servicio asignado sin la debida autorización o sin haber sido debidamente relevado; entendiéndose también como abandono de servicio, el dormirse en el servicio.
29. Comunicar asuntos policíacos de naturaleza confidencial a personas no autorizadas, así como revelar la identidad de un confidente informante.
30. Dar a la publicidad o hacer entrega de documentos oficiales, registros, declaraciones juradas, fotografías, películas, grabaciones o informes o cualquier material oficial en poder del Cuerpo de la Policía Municipal sin la debida autorización.
31. Comunicar o dar a conocer a cualquier persona, información que pueda servir de ayuda a los infractores de la ley para evitar que se les descubra, arreste, investigue o sancione.
32. Dar, recibir, solicitar o permitir que se dé o reciba o solicite ayuda indebida en los exámenes de ingreso o ascenso del Cuerpo de la Policía de la Comunidad.
33. Ingresar, ascender o reingresar en el Cuerpo de la Policía Municipal, mediante engaño o la ocultación de información.
34. Cometer cualquier falta leve después de haber sido sancionado por cualesquiera otras tres (3) faltas leves en el término de un (1) año, contado a partir de la fecha de sanción de la primera falta.
35. Poseer o transportar cualquier instrumento mecánico o electrónico capaz de usarse para torturar seres humanos con el propósito de obtener de éstos confesiones o cualquier otra información, o usar dichos instrumentos contra cualquier ser humano para obligarlo a confesar un delito u obtener de éste cualquier información.
36. Solicitar pública o privadamente dinero, o cualquier objeto de valor de cualquier persona o entidad para fines de lucro o beneficio propio.
37. Entregar a su Supervisor, con demora innecesaria, cualquier evidencia obtenida.
38. Presentar para el cobro suyo o de otra persona, comprobantes de gastos de servicio, dictas o cualquier otro concepto sin que los mismos se hubiesen prestado, efectuado o consumido.
39. Viajar en gestiones oficiales fuera de los límites territoriales del Municipio sin la autorización del Comisionado o del oficial designado por éste, para autorizar estos viajes, salvo que constituya una emergencia comprobada.

40. Poner en libertad sin la debida autorización a cualquier persona arrestada o bajo orden de encarcelación.
41. Vender, prestar utilizar o en cualquier forma disponer de evidencia obtenida.
42. Falsificar la firma de un documento oficial o cualquier otro documento.
43. Ridiculizar, censurar o criticar adversamente por escrito u oralmente en público o privado, las actuaciones directas, determinaciones u órdenes legales de cualquier oficial con autoridad para emitir órdenes.
44. Declarar falsamente o influir a declarar falsamente a otras personas ante un Magistrado, Oficial Investigador, Organismo Judicial o cuasi-Judicial, Asesor Legal del Municipio, o ante cualquier funcionario investido de autoridad dentro del Municipio.
45. Observar una conducta lesiva, inmoral u desordenada en documento del Cuerpo de la Policía Municipal.
46. Vivir en estado de concubinato cuando se está legalmente casado.
47. Incurrir en mal uso o abuso de autoridad, entendiéndose mal uso o abuso de autoridad, pero sin limitarse a:
 - a. Arrestos o detenciones ilegales o irrazonables.
 - b. Registros, allanamientos e incautaciones ilegales o irrazonables.
 - c. Acometimiento y/o agresión injustificada o excesiva, agredir o maltratar de palabras a cualquier persona detenida bajo custodia, o permitir que tales actos se realicen en su presencia.
 - d. Discriminar por razones de sexo, políticas, religiosas, condición social, económica, o cualquier otra razón no aplicable a todas las personas en general.
 - e. Uso de violencia injustificada, coacción física o psicológica, intimidación sobre una persona arrestada o detenida para fines de investigación, o permitir que tales actos se realicen en su presencia.
 - f. No permitir que un arrestado o detenido se comuniqué con su familiar más cercano o con su abogado.
 - g. Interceptación, grabación u cualquiera otra transgresión de las comunicaciones privadas.
 - h. Incitar a una persona a la comisión de un delito en aquellos casos que, de no mediar esa incitación, esta no la hubiere cometido o intentado cometer.
 - i. Persecución maliciosa.
 - j. Calumnia, libelo o difamación



- k. Falsa representación e impostura.
 - l. Utilización de evidencia falsa que vincule a una persona con la comisión de un delito.
48. Dejar de comparecer injustificadamente a examen de capacidad física o evaluación psicológica o cualquier otro examen de comparecencia compulsoria en la fecha, para el cual fuere debidamente citado.
 49. Dar, comunicar o divulgar, consentir que se dé a persona no autorizada, información sobre cualquier investigación o asunto oficial que se haya realizado, se esté realizando o en los que haya participado o de los que sea parte.
 50. Dar, comunicar o divulgar a persona no autorizada, información de carácter oficial que haya venido a su conocimiento.
 51. Utilizar su posición oficial para llevar a cabo investigaciones particulares.
 52. Ofrecerse a declarar como testigo de reputación ante los tribunales de justicia u organismos administrativos en casos de persona sometida a los procedimientos judiciales o cuasi-judiciales.
 53. Asociarse con personas de reputación dudosa.
 54. No presentarse a tomar servicio a la fecha, hora y lugar indicado, lo cual se entenderá como abandono de servicio.
 55. Participar en piquetes, demostraciones o manifestaciones de protesta, en contra del Cuerpo de la Policía Municipal o cualquier otro departamento o agencia municipal o estatal, éste o no en servicio, o asumir actitudes de brazos caídos por simpatías con cualquier movimiento o actividad.
 56. Negarse a que se le tome la muestra de sangre o aliento, para determinar el por ciento de alcohol en la sangre, cuando fuere requerido por algún miembro superior en rango o por un funcionario público con autoridad para ello, ya sea porque conduce un vehículo en estado de embriaguez estando o no en servicio, o que, estando en servicio haya sospecha razonable para creer que está hajo los efectos del alcohol.
 57. Incurrir en violencia doméstica.
 58. Permitir que un prisionero o persona bajo su custodia, detención o arresto se escape por descuido o negligencia; velar por que las personas sean esposadas adecuadamente.

59. Dejar de suministrar a sus superiores cualquier información obtenida o recibida sobre la comisión de crímenes o violaciones de ley o a las normas internas.
60. Dejar de atender con debida premura las llamadas de auxilio que le hicieren, sin que medie razón justificada por dicha inacción.
61. Aceptar dinero u objetos de valor o cualquier otro tipo de compensación de personas o entidades por servicios prestados.
62. Negarse a diligenciar órdenes de arresto o citaciones que le fueran entregadas por un oficial superior o funcionario con autoridad para ello o diligenciarlas fuera del término prescrito.
63. Dejar de observar y cumplir injustificadamente con las normas y procedimientos oficiales establecidos para manejar evidencia, objeto(s) o cualquier otra propiedad que llegue a manos del Cuerpo de la Policía Municipal.
64. Dejar de comparecer ante los tribunales de justicia y otros organismos del gobierno o Municipio para los cuales haya sido previamente citado, excepto en aquellos casos en que medie excusa justificada.
65. Actuar como intermediario de abogados, fiadores o entidades particulares en relación a los servicios prestado por estos.
66. Llevar a cabo investigaciones particulares o trabajos como detective privado o guardia de seguridad o aquellos trabajos que sean conflictivos o incompatibles con el Cuerpo de la Policía Municipal, que aunque hechos, redunden en detrimento del servicio o afecten en alguna forma la moral o reputación del Cuerpo.
67. Evadir o tratar de evadir el servicio fingiendo enfermedad.
68. Usar placa, distintivo o insignia que no corresponda a su rango.
69. Dejar de informar a un Supervisor para que se tome la acción disciplinaria correspondiente, cuando un miembro observare ante éste conducta impropia o en conflicto con las normas de conducta que le impone el Reglamento.
70. Dejar de canalizar debidamente las quejas presentadas contra empleados civiles y miembros del Cuerpo para que se practique la correspondiente investigación.

71. Dejar de someter a un subordinado en estado aparente de embriaguez, a la prueba de alcohol en la sangre o de aliento.
72. Permitir que prescriban las investigaciones administrativas en los casos de abuso de poder, evitando de ese modo que se tome o pueda tomar acción administrativa en dichos casos.
73. Relacionarse o ayudar a personas bajo investigación o acusados de delito grave.
74. Negarse a dar una explicación razonable de sus actuaciones oficiales o de aquella conducta, actitud y comportamiento que se refleje negativamente en su persona afectándose la dignidad del Cuerpo.
75. Gestionar o aceptar préstamos u garantías de parte de personas que viven al margen de la ley o de mala reputación.
76. Ocultar su identidad como miembro del Cuerpo de la Policía Municipal, mediante la eliminación del membrete de identificación o insignias si estuviere de uniforme, ocultando el rostro mediante el uso de cualquier disfraz, o alterando su apariencia física, utilizando pelucas, barbas postizas u otras prendas.
77. Ocultar o cambiar la tablilla del vehículo oficial.
78. Perteneceer o afiliarse a cualquier organización que tenga carácter de unión obrera.
79. Negarse injustificadamente a formar parte de una rueda de detenidos "line-up" en todo caso de naturaleza administrativa o criminal cuando fuere requerida su comparecencia.
80. Participar en eventos políticos como escoltas u en representación del Cuerpo de la Policía Municipal utilizando el equipo asignado y propiedad del Municipio, mientras esté en su día libre o en el disfrute de cualquier tipo de licencia.
81. Utilizar fondos públicos, tiempo o equipo asignado por el Cuerpo de Policía Municipal para beneficio personal o de terceras personas o realizar trabajos particulares.
82. Arrojar un resultado positivo en la prueba para la detección de sustancias controladas, negarse a asistir a someterse a la prueba o habiendo asistido negarse a que se le administre la misma.

83. Demostrar y ostentar preferencia por algún partido político o candidato, y hacer propaganda y gestión a favor o en contra de tales partidos o candidatos mientras se encuentren en el ejercicio de sus funciones.
84. Formar uniones obreras y afiliarse a organizaciones que tengan el carácter de unión obrera, y participar en huelga y establecer piquetes.
85. Uso o empleo de influencias extrañas, para que se le concedan traslados, ascensos o cualquier otro beneficio personal para lo cual hayan normas establecidas mediante reglamento o ley.

16.3.7 - Vista Administrativa Informal

1. La audiencia ante un Oficial Examinador que se le concede al miembro para que responda a los cargos en su contra y que explique personalmente o por escrito, las razones por las cuales, según él, no debe ser disciplinado. La vista no será compleja, complicada, extensa o formal. Además, no establecerá procedimientos de descubrimiento de prueba, ni vistas adversativas formales, ni concederá al empleado el derecho a confrontar toda la prueba en su contra.
2. El miembro no tendrá derecho de obtener evidencia material o documental que posea el Municipio.
3. El Oficial Examinador emitirá un informe escrito al Comisionado que incluirá determinaciones de hechos, conclusiones de derechos y recomendaciones en un término razonable.

Sección 16.4 - Cesantías

Se podrán decretar cesantías en el servicio, sin que constituya una acción disciplinaria o expulsión, en las siguientes circunstancias:

1. Cuando se determine que un miembro está física y/o mentalmente impedido para desempeñar las funciones del rango con o sin acomodo razonable.

El Comisionado podrá requerirle someterse a exámenes médicos y a pruebas de agilidad física y de capacidad física:

- a. Cada dos (2) años, a todos los miembros del Cuerpo, a fin de determinar que cumplen con los requisitos físicos y mentales y requisitos de agilidad física y de capacidad física.
- b. En los casos donde tenga una creencia razonable, basada en evidencia obtenida objetivamente o razonablemente disponible que: (1) la capacidad

del miembro de desempeñar las funciones del rango podrán ser afectadas por una condición médica; y/o (2) el miembro representa una amenaza directa debido a la condición médica.

- c. Cuando un miembro hace una petición o solicitud de acomodo razonable y la incapacidad o la necesidad de acomodo no es conocida u obvia.
- d. Que ha observado que el miembro presenta problemas en el desempeño de la funciones del rango y cuando se le cuestiona al miembro sobre el desempeño, éste adviene en conocimiento por el miembro acerca de una condición médica y razonablemente puede atribuir los problemas a la condición médica.
- e. Que ha observado por sí mismo o ha recibido información confiable por una tercera parte creíble que el miembro tiene una condición médica que afecta su capacidad de desempeñar las funciones del rango y/o representa una amenaza directa.
- f. Que ha observado síntomas indicando que el miembro puede tener una condición médica que afecta su capacidad de desempeñar las funciones del rango y/o representa una amenaza directa.
- g. Que el miembro libre y voluntariamente le informa a cualquier supervisor sobre alguna condición médica o que está utilizando algún medicamento o sustancia que afecta su capacidad de desempeñar las funciones del rango y/o representa una amenaza directa debido a la condición, medicamento o sustancia.

Si el resultado de los exámenes revelaren que el miembro no cumple con los requisitos físicos y mentales y está física y/o mentalmente impedido para desempeñar las funciones del rango con o sin acomodo razonable, el Comisionado solicitará la separación del servicio.

Las pruebas de agilidad física y de capacidad física podrán ser requeridas en cualquier momento que a juicio del Comisionado fuere necesario para proteger la salud o seguridad del miembro o de los miembros, empleados o público en general. Si el miembro no obtiene el mínimo requerido para aprobar alguna de las pruebas, éste será referido al médico ocupacional para evaluación y descartar alguna condición médica que le impida cumplir con una o ambas pruebas. Dependiendo de la evaluación, se le preparará un programa de acondicionamiento para ser reevaluado en un tiempo razonable. Si luego de ser reevaluado, nuevamente no cumple con el mínimo requerido en la prueba de agilidad física o de capacidad física o en ambas para su retención en el Cuerpo, el Comisionado solicitará la separación del servicio.

La negativa del miembro a someterse a los exámenes médicos requeridos o a la prueba de agilidad física o de capacidad física, podrá servir de base a una presunción de que el miembro no cumple con los requisitos físicos y



mentales o requisitos de agilidad física y de capacidad física y está impedido para desempeñar las funciones del rango. El Comisionado solicitará la separación del servicio.

Esta acción se notificará al miembro apercibiéndole de su derecho a solicitar vista administrativa informal dentro del término de quince (15) días consecutivos a partir de la fecha de la notificación. De proceder la separación del servicio, mediante comunicación escrita se le advertirá al miembro su derecho de apelar ante la Comisión Apelativa, dentro del término de treinta (30) días calendarios contados a partir de la fecha de la notificación.

2. Cuando el miembro esté inhabilitado por accidente del trabajo y en tratamiento médico bajo el Fondo del Seguro del Estado por un período mayor de doce (12) meses desde la fecha del accidente, conforme al Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, "Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo". El Comisionado solicitará la separación del servicio.

Esta acción se notificará al miembro apercibiéndole de su derecho a solicitar vista administrativa dentro del término de quince (15) días consecutivos a partir de la fecha de la notificación. De proceder la separación del servicio, mediante comunicación escrita se le advertirá al miembro su derecho de apelar a la Comisión Apelativa, dentro del término de treinta (30) días calendarios contados a partir de la fecha de la notificación.

Sección 16.5 - Renuncias

1. Todo miembro podrá renunciar a su puesto libremente mediante notificación escrita al Alcalde. Esta comunicación se hará con no menos de quince (15) días calendarios de antelación a su último día de trabajo. Sin embargo, el Alcalde podrá discrecionalmente aceptar la renuncia de un miembro presentada en un término menor. El Alcalde deberá dentro del término de quince (15) días de haber sido sometida dicha renuncia, notificar por escrito al miembro si acepta o rechaza la misma por existir razones que justifiquen investigar la conducta del miembro. En caso de rechazo, el Alcalde deberá realizar la investigación en el término más corto posible para determinar si procede aceptar la renuncia o la formulación de cargos. Si el Alcalde no contesta en el término, se entenderá aceptada.
2. El supervisor inmediato del miembro deberá reunirse con éste, para cerciorarse de que todos los asuntos oficiales pendientes de trámites, tales como: informes, denuncias, equipos, están atendidos y resueltos. El equipo deberá ser entregado inmediatamente a la sección correspondiente siguiendo el

procedimiento aplicable en estos casos. La renuncia del empleado no se aceptará hasta tanto se cumpla con todo los requisitos antes mencionados.

Sección 16.6 - Edad de Retiro Obligatorio

1. La edad de retiro obligatorio para los miembros del Cuerpo es de sesenta y dos (62) años. Se podrán retener miembros que vayan a pasar esa edad, previa solicitud del miembro, recomendación del Comisionado y aprobación del Alcalde.
2. El Comisionado deberá, antes de hacer su recomendación de dispensa al Alcalde, solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que el miembro sea sometido a exámenes médicos y de agilidad física y de capacidad física a fin de determinar que cumple con los requisitos físicos y mentales y de agilidad física y de capacidad física.

Artículo 17: Reingresos

Sección 17.1 - Disposiciones Generales

Tendrán derecho a que sus nombres se incluyan en el registro de reingreso correspondiente a los rangos que ocupaban, los siguientes ex-miembros:

1. Ex-miembros que tenían estatus regular y renunciaron voluntariamente y no renunciaron en medio de una investigación administrativa o fueron cesantados por eliminación de puestos, o por incapacidad al recuperar la misma.
2. Ex-miembros que se recuperen de su incapacidad, luego de haber estado disfrutando de una anualidad por incapacidad ocupacional o no ocupacional de alguno de los sistemas de retiro auspiciados por el Gobierno. En estos casos se certificarán como únicos candidatos. La Oficina de Recursos Humanos vendrá obligada a nombrarlos si el candidato está disponible, pero podrá requerirle aquella prueba o evidencia de capacidad que estime apropiada.
3. Ex-miembro separado de un puesto de confianza sin haber ejercido el derecho a reinstalación.
4. El reingreso al Cuerpo de la Policía Municipal estará limitado a que el ex-miembro no tenga más de cuarenta y nueve (49) años de edad.
5. Todo ex-miembro a quien se le apruebe un reingreso tendrá derecho a figurar en el registro de reingreso por un período máximo de dos (2) años a partir de la inclusión. Se exceptúa de esta disposición a los miembros que recobren de su incapacidad luego de haber estado disfrutando de una anualidad por incapacidad ocupacional o no ocupacional de alguno de los sistemas de retiro, en estos casos permanecerán en el registro hasta tanto sean seleccionados.

6. Todo ex-miembro antes de reingresar al Cuerpo será sometido a exámenes médicos y pruebas de agilidad física y de capacidad física a fin de determinar que cumple con los requisitos físicos y mentales y requisitos de agilidad física y de capacidad física. Del ex-miembro no cumplir con una o más de los requisitos físicos y mentales o requisitos de agilidad física y de capacidad física y está física y/o mentalmente impedido para desempeñar las funciones del rango con o sin acomodo razonable o la negativa de someterse a los exámenes médicos requeridos, se entenderá de que el miembro no cumple con los requisitos físicos y mentales o requisitos de agilidad física y de capacidad física y está física y/o mentalmente impedido para desempeñar las funciones del rango.
7. Todo ex-miembro antes de reingresar al Cuerpo se le realizará una investigación de campo minuciosa sobre el carácter, personalidad, reputación, hábitos, conducta en la comunidad, empleos anteriores, relaciones interpersonales, antecedentes penales, asuntos pendientes en los tribunales y otros aspectos pertinentes. El expediente de la investigación practicada, así como la información contenida en el mismo será confidencial.
8. Los ex-miembros que reingresen al Cuerpo estarán sujetos al período probatorio correspondiente. Sin embargo, el Alcalde podrá asignar estatus regular a tales miembros cuando como consecuencia del reingreso, estos sean nombrados antes del término de un (1) año a partir de la separación del servicio.

Sección 17.2 - Procedimiento para Solicitar Reingreso

1. Todo ex miembro con derecho a reingreso, y que deseen ejercerlo, a excepción de los cesanteados por eliminación de puestos o las acogidas a una anualidad por incapacidad ocupacional o no ocupacional, deberán radicar una solicitud por escrito ante la Oficina de Recursos Humanos dentro del período de dos (2) años siguientes a la fecha, de ser efectiva la separación del servicio.

Sección 17.3 - Notificación al Ex-Miembro

1. El Alcalde notificará por escrito al ex-miembro la acción tomada en el caso de su solicitud de reingreso. En el caso de cesantías, igualmente se informará por escrito al empleado sobre el reingreso efectuado.
2. Al rechazar una solicitud de reingreso, el Alcalde informará al ex-miembro, en su notificación, la causa o causas en que fundamenta su acción y el ex-miembro podrá solicitar una reconsideración de la decisión dentro del término de diez (10) días a partir de la fecha de la notificación. Si la decisión es confirmada, el empleado podrá apelar ante la Comisión Apelativa dentro del término de treinta (30) días a partir de la notificación de la fecha de la decisión.

Artículo 18: Retribución

El Alcalde preparará escalas de retribución para el Sistema Uniforme de Rango del Cuerpo de la Policía Municipal. Dichas escalas deberán ajustarse a la situación fiscal prevalciente en el Municipio y requerirán la aprobación de la Legislatura mediante Ordenanza.

La escala de retribución para cada clase de rango consistirá de un tipo mínimo y uno máximo, y todos aquellos tipos intermedios que se consideren necesarios.

Los tipos establecidos en las escalas de retribución corresponderán a un salario mensual y a una jornada regular de trabajo.

Artículo 19: Reinstalación

1. Todo miembro del Cuerpo de la Policía Municipal que pase al servicio de confianza ocupando una posición de jefe o sub-jefe en una agencia estatal, en la Oficina del Gobernador, en la Asamblea Legislativa, en el Municipio u ocupe un puesto electivo, tendrá derecho de reinstalación al rango último que ocupó en el sistema de rango; disponiéndose, que los beneficios por licencias de vacaciones y enfermedad que se hayan acumulado al momento del cambio de categoría podrán quedar congelados por un término no mayor de doce (12) años cuando el empleado así lo solicite o lo acepte por escrito. Disponiéndose además, que dichos beneficios se reactivarán por cualquiera de las situaciones que a continuación se determinan:

- a. Cuando el miembro regrese a su antiguo rango, donde seguirá acumulando sus beneficios como si sus labores no se hubieran interrumpido, incluyendo sin limitarlo, acumular años de servicio para su retiro.
- b. Cuando el miembro en sus funciones como empleado de confianza resulte incapacitado, de modo que no pueda regresar a cumplir con los deberes en su rango, deberá pagársele como proceda en derecho, si se hubiese separado del servicio.

Artículo 20: Jornada de Trabajo, Registro de Asistencia y Licencias

1. Los asuntos de jornada, registro de asistencia y licencias de los miembros del Cuerpo de la Policía Municipal se regirán por el Reglamento Interno sobre Jornada de Trabajo, Registro de Asistencia y Licencias de los Empleados de la Rama Ejecutiva del Municipio Autónomo de Caguas.

2. Cuando un miembro del Cuerpo de la Policía Municipal tenga un accidente en el desempeño de sus funciones en el cual no ha sido negligente y como resultado permanezca hospitalizado o en cama bajo tratamiento o esté privado de moverse libremente mientras recibe tratamiento, este tiempo no será deducido de la licencia

de enfermedad, vacaciones o tiempo compensatorio. El Área de Bienestar y Salud Laboral evaluará periódicamente al miembro y determinará si debe o no continuar con este beneficio.

3. Los miembros tendrán derecho a los beneficios de un seguro de vida e incapacidad. El Comisionado, en coordinación con el Director de la Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Asuntos Legales y el Departamento de Finanzas tendrán la responsabilidad de llevar los procesos necesarios para la adquisición de este beneficio, conforme se dispone en la Ley Núm 81, supra, para estos casos.

Artículo 21: Representación Legal

Cuando un miembro del Cuerpo fuere demandado en una acción civil que tenga su origen y surja de actuaciones mientras cumpla con su deber o de un incidente que se origine en su capacidad oficial y dentro del marco de sus funciones, el Comisionado solicitará y el Alcalde asignará un abogado para que le asista durante el proceso o lo represente en la acción, o en la alternativa, el miembro del Cuerpo, a expensas suyas, podrá gestionar representación legal. Esta disposición no será aplicable cuando se instituya un procedimiento disciplinario contra un miembro del Cuerpo.

En aquella instancia en la que el miembro del Cuerpo fuere demandado en una acción civil que tenga su origen y surja de actuaciones mientras no se encuentra en servicio, pero presencie la comisión de un delito e intervenga, le serán extendidas las mismas protecciones aplicables a aquellos miembros del Cuerpo que se encuentren en servicio. Si los hechos surgiesen dentro de la jurisdicción geográfica donde presta servicios, el Municipio correspondiente asumirá los costos de representación legal en los que se tenga que incurrir. No obstante, de ocurrir los hechos fuera de la jurisdicción geográfica, corresponderá al Gobierno de Puerto Rico asumir los costos de representación legal aplicándose las disposiciones de la Ley Núm. 104 de 29 de junio de 1955, según enmendada, conocida como "Ley de Reclamaciones y Demandas contra el Estado".

Artículo 22: Términos

Todo término establecido en este Reglamento son directivos, excepto los términos de vista informal y apelación a CIPA y la Comisión Apelativa que son jurisdicciones.

Artículo 23: Separabilidad

Si cualquier cláusula, párrafo, artículo o sección de este Reglamento fuere declarada inconstitucional por un Tribunal competente, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto del Reglamento. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, artículo, sección o parte de la misma que así hubiere sido declarada inconstitucional.

Artículo 24: Vigencia

Este Reglamento entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

Aprobado por:



William E. Miranda Torres
Alcalde

Fecha: 2 de septiembre de 2016