5923

GOBIERNO DE PUERTO RICO
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO
SANTURCE, PUERTO RICO

REGLAMENTO DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS SOBRE MEDIDAS CORRECTIVAS EMPLEADOS DEL CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO

49 pags

5923

GOBIERNO DE PUERTO RICO
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO
SANTUERCE, PUERTO RICO

Artículo 1	Denominación	1
Artículo 2	Base Legal	1
Artículo 3	Aplicación	1
Artículo 4	Definiciones	1
Artículo 5	Responsabilidad	4
Artículo 6	Disposiciones Generales	4
Artículo 7	Normas de Conducta	5
Artículo 8	Sustancias Controladas	7
Artículo 9	Fijación de las Medidas y Sanciones; Objetivos, Procedimientos y Otros	8
Artículo 10	Medidas Correctivas Aplicables a los Empleados del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico	14
Artículo 11	Procedimientos para la Aplicación de Medidas a los Empleados del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico	17
Artículo 12	Normas y Procedimientos para la Aplicación de Medidas a Correctivas a los Empleados de Confianza	21
Artículo 13	Suspención Sumaria para los Empleados Civiles y Miembros del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico	22
Artículo 14	Cesantías	23
Artículo 15	Normas de Conducta, Faltas y Medidas Disciplinarias	24
Artículo 16	Cláusulas de Separabilidad	46
Artículo 17	Cláusula de Salvedad	46
Artículo 18	Derogación	46
Artículo 19	Vigencia	47

Núm. 5923
Fecha: 24 febrero 1999
8:30 A.M.
Aprobado: Norma Burgos
Secretaria de Estado
Por:
Secretario Auxiliar de Servicios

GOBIERNO DE PUERTO RICO
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO
SANTURCE, PUERTO RICO

REGLAMENTO DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS SOBRE MEDIDAS CORRECTIVAS DEL CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO

Artículo 1 - Denominación

Este Reglamento se conocerá bajo el nombre de Reglamento de Normas y Procedimientos sobre Medidas Correctivas, Empleados del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico.

Artículo 2 – Base Legal

Este Reglamento se adopta conforme a las disposiciones que se expresan a continuación:

Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como "Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico"

Ley Núm. 43 de 21 de junio de 1988, según enmendada, conocida como "Ley del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico".

Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimientos Administrativos Uniformes".

Reglamento de Personal del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico

Artículo 3 - Aplicabilidad

Este Reglamento será de aplicabilidad a los empleados civiles y miembros del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico. No será de aplicabilidad al personal irregular que se emplee conforme a las disposiciones de la Ley Número 110 de 26 de junio de 1958, según enmendada, ni al personal que preste servicios mediante contrato. Será de aplicabilidad al personal de confianza, según se dispone más adelante.

Artículo 4 - Definiciones

Los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa, a menos que del contexto surja claramente otro significado:

1. Acciones Disciplinarias - Aquellas medidas correctivas tomadas por la Agencia cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas establecidas.
2. Agencia - El Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico.
3. Area - Significa organización operacional geográfica del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, que comprenderá seis (6) zonas, once (11) distritos, Negociado de Administración, Negociado de Prevención de Incendios, Negociado de Adiestramiento y División de Operaciones Especiales (D.O.E.).
4. Cesantía - La separación total involuntaria del puesto o rango impuesto a un empleado por cualquier razón que no sea acción disciplinaria, o que constituya separación, según se define en el Reglamento de Personal.
5. Conducta impropia - Violación de cualquier norma de conducta sana, acto prohibido, incumplimiento craso del deber, proceder ilegal, delincuencia, vejamen, insulto, calumnia, embriaguez, adicción a drogas, traición, etc.
6. Conducta inmoral - Aquella conducta que va en contra de las normas establecidas por la sociedad.
7. Conducta lesiva - Cuando una conducta causa o puede causar lesión, daño o perjuicio.
8. Destitución - La separación total y absoluta del servicio impuesta a un empleado como medida o sanción disciplinaria por justa causa.
9. Faltas - Conducta indebida o impropia atribuible a los empleados del Cuerpo de Bomberos que conlleva alguna acción disciplinaria. En su aplicación se considerarán factores atenuantes o agravantes.
10. Formulación de Cargos - Documento mediante el cual la autoridad nominadora hará saber a un empleado las violaciones incurridas respecto a las normas de productividad, eficiencia, orden y disciplina que deben prevalecer en el servicio público que presten.
11. Jefe - Significa Jefe de Bomberos de Puerto Rico.
12. Junta de Apelaciones - La Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (J.A.S.A.P.).

13. Miembro del Cuerpo de Bomberos - Incluye únicamente al personal del sistema de rango que directamente desempeña tareas encaminadas a la extinción y prevención de incendios, y demás deberes similares que se imponen o que en el futuro se impongan al Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico; según se dispone en la Ley Núm. 43 de 21 de junio de 1988, según enmendada, conocida como " Ley del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico ". Incluye a toda persona independientemente de la posición o rango que ocupa, que desempeña tareas o funciones encomendadas al Cuerpo de Bomberos, se excluye a los empleados civiles.

14. Puesto o cargo sensitivo – Se considera puesto o cargo sensitivo los siguientes: El Jefe del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico; todos los puestos de confianza adscritos a la oficina del jefe de la agencia, incluyendo jefes auxiliares, comandantes, asesores legales, asistentes administrativos, Director de Recursos Humanos y cualquier otro que determine el Jefe de la Agencia. También se determinará puestos sensitivos todos los puestos de rango en el Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, incluyendo desde cadete hasta capitán, por ésta ser una Agencia de Seguridad en que está envuelta la vida y propiedad de los ciudadanos.

15. Suspensión de Empleo y Sueldo - La separación temporal de empleo y sueldo del servicio impuesta a un empleado como medida disciplinaria por justa causa.

16. Suspensión Sumaria de Empleo - La separación breve y temporal de empleo pero no de sueldo, impuesta a un empleado mientras se realiza una investigación, antes de imponerse acción disciplinaria final.

17. Vista Administrativa - Audiencia sobre una controversia administrativa donde se le confiere al empleado el derecho a ser escuchado y presentar prueba a su favor en relación con cualquier imputación. La misma será concedida cuando la medida o sanción pudiera resultar en una acción disciplinaria.

Articulo 5 - Responsabilidad

1. Será responsabilidad de cada empleado, cumplir con las normas de conducta, según se dispone mas adelante.
2. Los supervisores, jefes auxiliares, jefes de división u oficina serán responsables de velar por el fiel cumplimiento de las normas de conducta por las cuales deben regirse los empleados del Cuerpo de Bomberos, y tomar las medidas correctivas.
3. También será responsabilidad primaria del supervisor del empleado que incurra en una infracción de las normas de conducta promulgadas, iniciar de inmediato el proceso de investigación para determinar si procede la ampliación de alguna medida correctiva, en el término provisto en este Reglamento.
4. La Oficina de Recursos Humanos, con el asesoramiento de la División Legal, tendrá la responsabilidad de procesar cualquier medida correctiva recomendada, según dispone este Reglamento.
5. El Jefe de la Agencia, en el uso de su discreción, impondrá las sanciones que correspondan, modificará o exonerará al empleado según sea el caso, tomando en consideración los agravantes y atenuantes de cada caso.

Articulo 6 – Disposiciones Generales

1. Los supervisores deberán orientar a los empleados sobre las normas de conducta que deben observar al momento de éstos tomar posesión de sus puestos.
2. Los empleados deben conocer y observar las normas de conducta adoptadas.
3. Cuando el supervisor estime que la conducta del empleado comienza a desviarse de las normas establecidas, deberá reunirse con el empleado, discutir la naturaleza y alcance de la conducta observada y las consecuencias que la misma puede acarrear a él como empleado, a su unidad de trabajo y a la Agencia en general. Además, deberá exhortarle a que modifique la conducta observada.

4. Si el problema de conducta manifestado por el empleado, a juicio del supervisor, es indicativo de que requiere ayuda o servicios especializados, deberá referir el caso al Negociado de Administración para que se brinde la orientación y ayuda necesaria, por conducto del Jefe Auxiliar que corresponda.

5. Cualquier violación a las normas de conductas adoptadas, será motivo para que se tomen medidas correctivas, según se establece en este Reglamento.

6. Una vez aprobado el Reglamento, debe ser entregado y discutido con cada empleado. Todo empleado deberá firmar un documento como constancia de que recibió copia de este Reglamento; y que fue discutido con él y se mantendrá en su expediente de personal.

Articulo 7 – Normas de Conducta

Los empleados del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico vienen obligados a observar las normas de conducta establecidas en el Artículo 6 de la Ley Núm.5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como Ley de Personal del Servicio Público.

1. Deberes y obligaciones de los empleados:
   a) Asistir al trabajo con regularidad y puntualidad, y cumplir con la jornada de trabajo establecida.
   b) Observar normas de comportamiento correctas, ser cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajo y ciudadanos.
   c) Realizar eficientemente y con diligencia las tareas y funciones asignadas a su puesto, y otras compatibles con éstas, que se le asignen.
   d) Acatar aquellas órdenes e instrucciones de sus supervisores compatibles con la autoridad delegada en éstos y con las funciones y objetivos de la Agencia.
   e) Mantener la confidencialidad de aquellos asuntos relacionados con su trabajo, a menos que reciba un requerimiento o permiso de autoridad competente que así lo requiera. Nada de lo anterior menoscabará el

derecho de los ciudadanos que tienen acceso a los documentos y otra información de carácter público.

f) Realizar tareas durante horas no laborables cuando la necesidad del servicio así lo exija y previa notificación correspondiente, con antelación razonable.

g) Vigilar, conservar y salvaguardar documentos, bienes e intereses públicos que estén bajo su custodia.

h) Cumplir con las disposiciones de esta Ley, las reglas y órdenes dictadas en virtud de la misma.

2. Los empleados no podrán:

a) Aceptar regalos, donativos o cualquier otra recompensa por la labor realizada como empleado público, a excepción de aquellas autorizadas por ley.

b) Utilizar su posición oficial para fines políticos partidistas o para otros fines no compatibles con el servicio público.

c) Realizar funciones o tareas que conlleven conflicto de intereses con sus obligaciones como empleado público.

d) Observar conducta incorrecta o lesiva al buen nombre de la Agencia o al Gobierno de Puerto Rico.

e) Incurrir en prevaricación, soborno o conducta inmoral.

f) Realizar acto alguno que impida la aplicación de este Reglamento, la ley y las reglas adoptadas de conformidad con las mismas, ni hacer o aceptar a sabiendas, declaración, certificación, o informes falsos en relación con cualquier materia cubierta por este Reglamento.

g) Dar, pagar, ofrecer, solicitar, o aceptar, directa o indirectamente dinero, servicios o cualquier otro valor por o a cambio de una elegibilidad, nombramiento, ascenso u otras acciones de personal.

3. Cualquier otra disposición legal o normas internas de conducta por las cuales se rijan los empleados públicos.

Articulo 8 – Sustancias Controladas

La Agencia ha establecido un Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico.

El uso de sustancias controladas por empleados del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico puede frustrar seriamente los esfuerzos de la Agencia dirigidos a preservar la seguridad pública. El uso de sustancias controladas por un empleado de la Agencia, proyecta duda sustancial sobre su habilidad para realizar sus tareas con vigor y honestidad, y mina la confianza del público en la integridad del servicio.

El uso de drogas, tranquilizantes o estimulantes por un empleado de rango y los de confianza adscritos a la Oficina del Jefe de la Agencia del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, a menos que los mismo sean por prescripción facultativa, constituyen una falta grave ya que resulta incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes de dicho Cuerpo, que puede ser sancionada con la destitución.

El uso de drogas, tranquilizantes o estimulantes por un empleado civil del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, a menos que los mismo sean por prescripción facultativa, constituyen una falta grave ya que resulta incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes de dicho Cuerpo, que puede ser sancionado con una suspensión de empleo y sueldo por un periodo no mayor de noventa (90) días.

El Jefe del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, tiene la facultad para destituir un positivo corroborado en una primera prueba, o aquellos que se nieguen a realizar la prueba una primera vez y que ocupen un puesto sensitivo según definido en este Reglamento.

La Agencia enfatiza la responsabilidad del empleado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, para asegurar un equipo de trabajo libre de drogas. Se justifica la acción del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico por las siguientes razones:

1. Seguridad - Los deberes y funciones del bombero, tales como, extinción de incendios, conducir camiones bombas y otras actividades que requieren discernimiento y habilidad, se tornan sumamente peligrosas cuando el empleado que las realiza usa drogas.

2. Confianza del público e integridad - La posesión o uso de drogas ilícitas

por empleados del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico u otras personas, constituyen delito en nuestra jurisdicción. El quebrantamiento de la Ley implica pérdida de confianza del Pueblo en nuestros servidores públicos.

3. Potencial para corrupción - Un empleado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico que usa drogas tiene que asociarse con criminales para conseguir la droga, tal asociación puede ser base para extorsión y obtener endosos inmeritorios.

4. Seguridad moral con los compañeros de trabajo - La Agencia tiene la obligación de asegurar a sus empleados que los compañeros de trabajo pueden servir como acompañantes o refuerzos de una manera efectiva y confiable, un usuario de drogas no impartiría sentido de seguridad.

5. Pérdida de productividad - El uso de drogas por los empleados del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico puede resultar en un alto ausentismo, lesionando el trabajo, resultando en aumentos de costo de los servicios a los contribuyentes.

6. Responsabilidad civil - La Agencia puede resultar responsable legalmente si sabía, o debió saber, que un empleado, como resultado del uso de drogas, presentaba un riesgo de causar daños a otros.

Articulo 9 – Fijación de las Medidas y Sanciones: objetivos, procedimientos y otros.

1. Los objetivos generales que toman en consideración las medidas correctivas y sanciones serán los siguientes:
   a) La protección de la Agencia, sus empleados, la sociedad y la prevención de acciones u omisiones contra la función pública.
   b) La medida correctiva o sanción justa al autor de la falta.
   c) La habilitación moral, social y profesional del servicio público, dentro de los recursos disponibles de la Agencia.
   d) El logro de la uniformidad en la imposición de la medida correctiva o sanción.
   e) La consideración de la naturaleza disuasiva de la medida o sanción impuesta.

2. Circunstancias atenuantes o agravantes aplicables a empleados civiles y miembros del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico en la imposición de la medida o sanción.

a) Se considerará, al momento de imponer una medida correctiva o sanción disciplinaria, prueba de circunstancias agravantes o atenuantes.

b) Se podrán considerar como circunstancias atenuantes, entre otras, las siguientes:

1) Participación pasiva durante la comisión de la falta.
2) La víctima provocó el incidente.
3) Cometida bajo circunstancias poco usuales.
4) Participó en la comisión de la falta bajo coacción o su conducta es parcialmente excusable.
5) No sentía ninguna predisposición, sino que fue inducido por otros a participar en la comisión de la falta.
6) El resultado fue producido por negligencia no excusable.
7) No tiene faltas anteriores o teniéndolas, las mismas son bastante remotas.
8) Aceptó su responsabilidad en etapas preliminares del proceso administrativo.
9) Restituyó a la víctima o a la Agencia el daño causado.

c) Se podrá considerar como circunstancias agravantes, entre otras, las siguientes:

1) Hubo violencia, se causó grave daño corporal o amenaza de causarlo y se evidenciaron hechos que revelan una gran crueldad, ningún respeto al ser humano y un rechazo a las normas de la decencia.
2) Utilizó un arma en la comisión de la falta.
3) La víctima era particularmente vulnerable, ya fuese por minoridad o incapacidad mental o física.
4) Hubo más de una víctima.

5) Indujo a otros a participar en la comisión de la falta u ocupó una posición de líder o dominio entre los demás participantes.

6) Utilizó a un menor o a un incapaz como copartícipe.

7) Amenazó a los testigos, ilegalmente evitó que los testigos asistieran a la Vista o los indujo a cometer perjurio, o en cualquier otro modo obstaculizó el proceso administrativo.

8) Evidencia de unos designios planificados.

9) Recibió pago o beneficio por la comisión del acto.

10) Prueba suficiente de que mintió durante el proceso administrativo.

11) Tiene un historial de faltas, evidencia conducta ilegal, repetitiva o de historial de conducta sancionable.

d) También se podrán considerar como normas generales para la imposición de medidas o sanciones, al igual para agravantes y atenuantes, los siguientes indicadores:

1) La naturaleza de la acción u omisión.

2) Los medios empleados para cometer la falta.

3) La importancia de los deberes transgredidos.

4) La extensión del daño o del peligro causado.

5) El historial social y reputación del empleado.

6) La conducta relacionada con la falta; antes, durante y después de la ocurrencia de los hechos.

7) La calidad de los móviles del hecho.

8) Su comportamiento antes de cometer la falta, incluyendo cooperación y su disponibilidad para dar la milla extra.

3. Medidas Alternas o Complementarias para el Desarrollo, Rehabilitación y Capacitación Profesional de Empleados Civiles y Miembros del Cuerpo de Bomberos.

1) Adiestramiento especial en el área necesitada.

2) Evaluación psiquiátrica, sicológica o médica.

3) Participación en programas de rehabilitación a las drogas o alcohol, conforme a lo dispuesto en el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico.

4) Participación en programas de ayuda para situaciones de familia o conducta.

5) Reasignación de tareas.

4. Procedimiento sobre Acciones Disciplinarias para Empleados Civiles y Miembros del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico.

En todo caso que surja la posibilidad de aplicación de una medida disciplinaria, se seguirá el siguiente procedimiento:

1) Investigación Administrativa. Mas adelante se establecen los procedimientos a seguir.

2) Formulación de Cargos

a) Luego de realizada la investigación administrativa se hará una determinación de si procede tomar alguna medida o sanción disciplinaria, o se exonera. De proceder decisión adversa, el Jefe de Bomberos formulará cargos por escrito, indicando los fundamentos. En el caso de que se proceda con la exoneración del empleado, se notificará del resultado a las partes, querellante o querellada, advirtiéndole de su derecho apelativo ante el foro correspondiente.

b) De proceder los cargos, se le notificará al empleado de la formulación de estos, advirtiéndole de su derecho a solicitar una vista administrativa informal ante un Oficial Examinador dentro del término de quince (15) días naturales contados a partir de la fecha de recibo de la notificación. El escrito de solicitud de Vista podrá entregarse personalmente o por conducto de su

representante legal en la División Legal del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico.

c) En el caso de que no se solicite la Vista, se entenderá que renuncia a la misma, a su derecho a estar presente y a presentar evidencia a su favor, con derecho a apelar dentro del término de treinta (30) días naturales desde la notificación de cargos, ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (J.A.S.A.P.)

3 Vista Administrativa

a) En toda Vista Administrativa Informal se salvaguardarán los siguientes derechos:

(1) Presentar prueba o evidencia.

(2) Comparecer personalmente o a través de un abogado.

(3) Interrogar testigos.

(4) Citar testigos a su favor.

(5) Decisión sea basada en el expediente.

(6) Vista Imparcial.

b) Se notificará al querellado o a sus representantes legales la fecha, hora y lugar en que se celebrará la vista administrativa informal, la cual será presidida por un Oficial Examinador. La notificación se efectuará por correo o personalmente con no menos de quince (15) días naturales de anticipación a la fecha de la Vista, excepto que por causa debidamente justificada, consignada en la notificación, sea necesario acortar dicho término.

c) La notificación deberá contener la siguiente información:

(1) Fecha, hora y lugar en que se celebrará la Vista.

(2) Advertencia de que las partes podrán comparecer asistidas de abogado, pero no están obligadas a estar así representadas.

(3) Apercibimiento que la incomparecencia del querellado o representación legal a la Vista constituirá una renuncia a la misma y la autoridad nominadora podrá tomar la medida o sanción disciplinaria notificada.

(4) Apercibimiento de que la Vista no podrá ser suspendida, salvo justa causa previa solicitud por escrito con cinco (5) días de antelación a la Vista.

d) La Vista Administrativa será pública, a menos que el querellado someta una solicitud por escrito y debidamente juramentada para que la vista sea celebrada en privado y así lo autorice el Oficial Examinador que preside dicha Vista.

e) El Oficial Examinador que preside la Vista no podrá suspender una Vista ya señalada, excepto que el querellado lo solicite por escrito con expresión de las causas que justifican dicha suspensión. La solicitud deberá ser sometida con cinco (5) días laborables de anticipación a la fecha de la Vista.

f) Por tratarse de un procedimiento informal, en esta etapa de los procedimientos no procede el descubrimiento de prueba.

g) La Vista deberá grabarse o transcribirse y el funcionario que preside la misma preparará un informe para consideración de la Agencia. La grabación de la Vista se conservará y quedará bajo la custodia del Oficial Examinador como parte del expediente de la Vista.

h) El funcionario que preside la Vista, dentro de un marco de relativa informalidad, ofrecerá la oportunidad al querellado de responder a los cargos, presentar evidencia en refutación y argumentar.

i) El funcionario que preside la Vista podrá excluir aquella evidencia que sea impertinente, repetitiva o inadmisible por fundamentos constitucionales o legales basados en privilegios evidenciarios reconocidos por los tribunales de Puerto Rico.

j) El funcionario que preside la Vista podrá tomar conocimiento oficial de todo aquello que pudiera ser de conocimiento judicial en los tribunales de justicia.

k) El informe del Oficial Examinador deberá contener Determinaciones de Hechos y Conclusión de Derecho.

l) Las Reglas de Evidencia no serán aplicables a las vistas administrativas, pero los principios fundamentales de evidencia se podrán utilizar para lograr una solución rápida, justa y económica del procedimiento.

m) El Jefe de Bomberos deberá emitir una Resolución final por escrito dentro de noventa (90) días naturales luego de celebrada la Vista o después de la radicación de las propuestas determinaciones de hechos y conclusiones de derecho, a menos que este término sea renunciado o ampliado con el consentimiento escrito de todas las partes o por justa causa.

n) Si el Jefe de Bomberos impone alguna medida o sanción disciplinaria, se le advertirá al empleado civil o miembro del Cuerpo de Bomberos de su derecho de apelación ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (J.A.S.A.P.), dentro del término de treinta (30) días, a tenor con lo establecido en la Ley 5, Supra.

Artículo 10 – Medidas Correctivas Aplicables a los Empleados del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico

A. Medidas Correctivas

Cuando la conducta de un empleado no se ajusta a las normas establecidas, la Agencia deberá tomar las medidas correctivas necesarias. Toda desviación o infracción a las normas establecidas deberá ser notificado al Jefe de la Agencia o a la persona por él designada, quien referirá el caso para investigación administrativa. El supervisor vendrá obligado a referir a una investigación administrativa a un empleado dentro del término de treinta (30) días a partir que advenga en conocimiento de los hechos. Toda investigación administrativa deberá ser evaluada por la División Legal. Estas medidas correctivas podrán ser aplicadas, tanto por los supervisores como por el Jefe de la Agencia. Las medidas correctivas dentro del ámbito de autoridad del supervisor son, la amonestación verbal y amonestación escrita, las cuales no formarán parte del expediente oficial de la Oficina de Recursos Humanos. El Jefe de la Agencia, en el ejercicio de su discreción, podrá imponer una reprimenda escrita, suspender de empleo y sueldo, cesar, o destituir al empleado.

Se entenderá por las medidas correctivas antes mencionadas lo siguiente:

1. Reprimenda Escrita

   Significa la advertencia formal y por escrito, dirigida al empleado por incurrir o reincidir en infracciones a las normas de conducta. Esta medida constituye una acción disciplinaria y formará parte del expediente oficial de la Oficina de Recursos Humanos. Cuando de la investigación administrativa sea recomendada una reprimenda escrita al Jefe de la Agencia, éste impondrá la sanción. Se dará el derecho al debido proceso de ley consistente en una Vista Administrativa Informal.

2. Suspensión de Empleo y Sueldo

   Significa la separación temporera de empleo y sueldo impuesto a un empleado por el Jefe de la Agencia, como medida disciplinaria por justa causa, previa formulación de cargos por escrito y celebración de una Vista Informal. La suspensión de empleo y

sueldo irá desde cinco (5) días hasta noventa (90) días. El empleado tiene derecho a apelar esta decisión ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (J.A.S.A.P.), a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada.

3. Destitución

Significa la separación total y absoluta del servicio impuesto a un empleado por el Jefe de la Agencia, como medida disciplinaria por justa causa, previa formulación de cargos y celebración de Vista Informal. El empleado puede apelar esta decisión ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (J.A.S.A.P.), a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 5, Supra.

4. Cesantía

Significa la separación total involuntaria del servicio impuesto a un empleado por el Jefe de la Agencia, por cualquier razón que no sea una medida disciplinaria, o que constituya separación según se define en el Reglamento de Personal del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico.

B. Normas para la Aplicación de Medidas Correctivas

De ocurrir infracciones a las normas de conducta, se aplicarán las medidas correctivas usando como guías lo establecido en este Reglamento. El Jefe del Cuerpo de Bomberos, podrá en el ejercicio de su discreción, imponer las medidas más severas o menos severas tomando en consideración la falta cometida por el empleado, la naturaleza o gravedad de la falta y los atenuantes o agravantes en cada caso. Además el Jefe de la Agencia tendrá la discreción de llegar a acuerdos de transacción por una acción disciplinaria menor a la establecida en la falta, cuando las circunstancias del caso lo amerite.

Artículo 11 – Procedimiento para la Aplicación de Medidas Correctivas a los Empleados del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico

A. Procedimiento para imponer las medidas correctivas que constituyen acción disciplinaria.

1. A nivel del supervisor.

   Cuando la conducta de un empleado constituya una infracción a las normas de conducta establecidas que hagan necesaria la aplicación de una acción disciplinaria, el supervisor solicitará por escrito una investigación administrativa dirigida al Jefe de la Agencia ó a la persona por éste designada.

2. A nivel de la División de Investigaciones Administrativas.

   a. La División de Investigaciones Administrativas de la Agencia, a nivel central, llevará archivos y conservará un expediente de cada caso que se someta para investigación, asignándole un número correlativo.

   b. La División de Investigaciones Administrativas notificará al Director de Recursos Humanos de toda investigación administrativa cuando le sea referida.

   c. Los investigadores tendrán la responsabilidad de realizar todas las investigaciones que se le asignen de una manera objetiva y sin ningún tipo de preferencia o prejuicio, de una forma profesional y tomando declaración de todos y cada uno de los testigos y personas entrevistadas, con el propósito de descubrir la verdad y recomendar la acción disciplinaria que aplique.

   d. Una vez finalizada la investigación, redactará un informe completo, donde hará constar entre otras una breve relación de hechos, la prueba de cargo, prueba de descargo, conclusión, recomendación y cualquier otra información pertinente al caso.

   e. Este informe, junto al expediente del caso, debe ser referido directamente a la División Legal.

f. La División de Investigaciones Administrativas, a nivel central, mantendrá un expediente de cada caso trabajado que incluya copia del informe y de la documentación más importante.

g. Los investigadores tendrán acceso a toda la información y documentación de la Agencia y será facilitada la adquisición de copias, en algunos casos y previa autorización del Jefe de la Agencia, obtendrán documentos originales.

h. En caso de investigaciones de naturaleza grave, las declaraciones deberán ser juramentadas ante un Notario o funcionario autorizado.

i. La División de Investigaciones Administrativas de cada Zona, una vez recibida la solicitud de investigación del Jefe de la Agencia, deberá concluir la misma y redactará su informe no más tarde de treinta (30) días naturales después de recibida la petición de investigación. Este término podrá ser extendido por el Jefe de la Agencia por justa causa.

j. La División de Investigaciones Administrativas funcionará con una unidad en cada Zona, la cual responderá directamente al Jefe de la Agencia y para fines administrativos la supervisará el Comandante de Zona. El Jefe del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico designará un Director y los investigadores que integrarán cada División de Investigaciones Administrativas, así como el traslado de los mismos. El título funcional de dicha unidad será División de Investigaciones Administrativas.

k. Los investigadores en sus funciones asignadas, podrán citar personal de la Agencia, independientemente del rango y/o posición que ocupe, para cualquier investigación, los cuales tendrán la obligación de comparecer. También podrán citar ciudadanos particulares que puedan aportar información en las investigaciones.

l. El Jefe del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, será quien determine los asuntos a investigarse. No obstante, en toda denuncia de violación al reglamento, leyes, o instrucciones verbales o escritas, se confeccionará informe por conducto reglamentario a la Oficina del Jefe de la Agencia, quien hará la correspondiente evaluación y la referirá a la División de Investigaciones Administrativas.

m. La descripción de la infracción que se le imputa al empleado, debe ser clara, precisa y descriptiva.

n. Todas las declaraciones juradas o suscritas obtenidas por la División de Investigaciones Administrativas serán retenidas y no se entregará copia al que la ofrece hasta entrevistar el último testigo. En ese momento se dará copia de la declaración solamente a la persona que la ofrece.

(W) 19-47

3. A nivel de la División Legal

Una vez recibida la documentación enviada por la División de Investigaciones Administrativas, la División Legal:

a. Revisará y analizará la prueba documental y testifical.

b. Determinará si la acción disciplinaria recomendada guarda proporción con la infracción cometida y la evidencia que obra en el expediente y recomendará aquellas modificaciones que estime necesarias, si alguna.

c. Revisará el informe de la División de Investigaciones Administrativas a los fines de que se cumpla con las disposiciones legales, reglamentarias y normativas aplicables.

d. La medida correctiva recomendada deberá estar sostenida por la prueba que obre en el expediente.

e. Preparará el informe para el Jefe de la Agencia y le acompañará para su firma, la carta a enviarse al empleado.

f. Cuando reciba la carta firmada por el Jefe de la Agencia, notificará al Comandante de Zona en la cual trabaje el empleado para que notifique al empleado por conducto del supervisor, la decisión final del Jefe de la Agencia.

g. Entregará el original de la comunicación al empleado y guardará constancia oficial de la entrega. En caso de que el empleado no esté presente y no sea posible hacer la entrega de la carta personalmente, la misma deberá enviarse por correo certificado con acuse de recibo.

h. Copia de esta carta con la evidencia de haber sido recibida por el empleado será referida a la Oficina de Recursos Humanos.

i. Aquellos casos que soliciten Vista, el expediente será referido a la Oficina del Oficial Examinador.

4. A nivel de la Oficina del Jefe del Cuerpo de Bomberos

a. Recibido el informe y la carta para su firma, el Jefe de la Agencia, en el uso de su discreción, impondrá la sanción disciplinaria que corresponda o exonerará al empleado.

b. Si la decisión fuera el "me propongo imponer una acción disciplinaria", firmará la comunicación al empleado.

c. En el caso de exonerar al empleado, así lo hará constar.

d. Refiere el caso a la División Legal para el trámite correspondiente. Si la medida disciplinaria es una que conlleve reprimenda escrita, la suspención de empleo y sueldo o destitución del querellado, se le concederá derecho a una Vista Administrativa y se seguirá con el procedimiento.

5. Trámite en la Oficina del Oficial Examinador

Una vez recibida la solicitud de Vista Administrativa Informal:

a. El Oficial Examinador señalará una fecha para celebrar la Vista Administrativa Informal.

b. Una vez celebrada dicha Vista, el Oficial Examinador preparará el correspondiente informe y lo enviará junto al expediente a la oficina del Jefe de la Agencia, quien tomará la decisión final del caso.

c. Una vez tomada la decisión final se devolverá el caso a la Oficina del Oficial Examinador para efectuar los trámites consistentes en notificar la decisión final al empleado, a la Oficina de Recursos Humanos y al Comandante de Zona o Jefe Auxiliar.

6. Trámite de la Acción Disciplinaria en la Oficina de Recursos Humanos.

Una vez recibida la decisión final de la Oficina del Oficial Examinador, debidamente firmada por el Jefe de la Agencia, la Oficina de Recursos Humanos:

a. Si la acción disciplinaria fuera una suspención de empleo y sueldo o una destitución; preparará y tramitará los informes de cambio correspondientes.

b. Archivará la documentación en el expediente de personal del empleado.

Artículo 12 – Normas y Procedimientos para la Aplicación de Medidas Correctivas a Empleados del Servicio de Confianza

A. Normas aplicables; medidas disciplinarias

1. Los empleados del servicio de confianza tienen que observar las normas de conducta contenidas en este Reglamento. Le será de aplicación lo establecido en los artículos 9 y 10 del mismo.

2. Cuando la conducta de un empleado de confianza no se ajuste a las normas de conducta establecidas, el Jefe de la Agencia podrá tomar las medidas correctivas o disciplinarias previamente establecidas. Además de la reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo y la destitución, el Jefe de la Agencia podrá remover al empleado de confianza. Se entenderá por remoción lo

siguiente:

Remoción:

Significa la separación del empleado del puesto de confianza sin que medie formulación de cargo. Esta determinación se notificará al empleado por escrito y no será necesario indicar los fundamentos para tal acción, según dispuesto en la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada.

B. Procedimientos para la aplicación de las medidas correctivas.

El proceso para la aplicación de medidas correctivas se guiará por lo establecido en el Artículo 11 de este Reglamento. Si el Jefe de la Agencia optase por la remoción del empleado, le comunicará por escrito la decisión y la fecha de efectividad de la misma. Si el empleado tuviese derecho a ser reinstalado en un puesto de carrera, en la misma comunicación le notificará su reinstalación al puesto que le corresponda, previo asesoramiento de la Oficina de Recursos Humanos, si fuese necesario, según se dispone más adelante. Una vez recibida la documentación en la Oficina de Recursos Humanos, ésta hará lo siguiente:

1. Si el empleado no tuviese derecho a la reinstalación, preparará y tramitará el informe de cambio correspondiente.

Artículo 13 - Suspensión Sumaria para Empleados Civiles y Miembros del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico

Medidas Correctivas

Cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas establecidas se tomarán las medidas correctivas necesarias. Si la conducta observada por el empleado es de tal naturaleza que requiera acción remediativa inmediata, el supervisor referirá con sus recomendaciones una relación detallada y descriptiva de los hechos, elementos y fundamentos que deberá considerar el Jefe de la Agencia para suspender sumariamente a un empleado. En aquellos casos de mal uso de fondos públicos, casos de sustancias controladas, incompetencia, mala conducta o delito de que se acuse a dicho empleado o cuando haya motivos razonables para creer que existe un peligro real para la salud, seguridad, vida o

moral de los empleados o del pueblo en general, el Jefe de Bomberos podrá suspender sumariamente de empleo y no de sueldo al empleado antes de la celebración de una Vista Administrativa Informal.

Artículo 14 - Cesantías

La Agencia podrá separar del servicio a cualquier empleado sin que esto se entienda como destitución, a tenor con lo establecido en el Reglamento de Personal del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico. Estos casos son los siguientes:

1. Debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos. El Jefe de Bomberos notificará por escrito a todo empleado a quien haya de cesar, con no menos de treinta (30) días de antelación a la fecha en que habrá de quedar cesante. En dicha notificación se informará además al empleado de su derecho al debido proceso de ley.
2. También podrá decretarse cesantía cuando se determine que un empleado está física o mentalmente incapacitado para desempeñar los deberes de su puesto. Se emitirá la determinación final del caso y de encontrarse incapacitado se le notificará un "Me Propongo de Cesantearlo", incluyendo el derecho al debido proceso de ley.
3. Cuando el empleado esté inhabilitado por accidente del trabajo y en tratamiento médico por el Fondo del Seguro del Estado por un período mayor de doce (12) meses (360 días) desde la fecha del accidente, conforme al Artículo 5 A de la Ley Número 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, "Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo". Se le notificará un "Me Propongo Cesantearlo" incluyendo su derecho al debido proceso de ley.
4. El empleado podrá solicitar Vista Informal ante el Oficial Examinador del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico dentro del término de quince (15) días naturales, contados a partir de la fecha de recibo de la comunicación de cesantía. El escrito de solicitud de Vista podrá radicarlo personalmente, por correo certificado, o

por su representante legal en la Oficina Central del Cuerpo de Bomberos. En caso que no solicite Vista, se entenderá que renuncia a la misma y a su derecho de estar presente y presentar evidencia a su favor, y la cesantía se convertirá en final con derecho de apelar ante J.A.S.A.P., dentro del término de treinta (30) días naturales contados a partir de la notificación. Tiene que notificar con copia del escrito de apelación y lista de los testigos, al Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico por conducto de la División Legal.

Artículo 15 - Normas de Conductas, Faltas Administrativas y Medidas Disciplinarias

Falta 1

Demostrar incapacidad manifiesta, ineptitud, descuido, parcialidad o negligencia en el desempeño de sus deberes, funciones y responsabilidades.

La medida fija a imponerse será de sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la medida fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la medida fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 2

Permanecer ausente de su trabajo durante cinco (5) días laborables consecutivos sin justa causa, sin la autorización por escrito de su supervisor inmediato. Este hecho, constituirá un abandono del servicio.

La medida a imponerse, probada causa justificada, será la destitución, de mediar circunstancias atenuantes, la medida fija podrá ser reducida hasta un mínimo de sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 3

Ausentarse sin la debida autorización o sin haber sido debidamente relevado, entendiéndose también por ausencias no autorizadas, las siguientes situaciones:

1) No presentarse a tomar servicio a la fecha, hora y lugar indicado.

2) Trasladarse a otra área o jurisdicción para realizar gestiones que no guardan relación con el desempeño de sus funciones o servicio, o estando relacionadas no hayan sido autorizadas.

3) Dedicarse a tareas no propias de su puesto o servicio.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de noventa (90) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de reprimenda escrita.

Si la falta cometida se torna en un historial de conducta repetitiva, al ser probada, la sanción a imponerse será la destitución.

Falta 4

En caso de fuerza mayor o emergencia, tales como terremotos, incendios, inundaciones, huracanes, períodos eleccionarios, motines y cualesquiera otros, dejare de personarse al servicio para recibir instrucciones o rendir servicio cuando ello fuere necesario.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de noventa (90) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 5

Destruir o alterar intencionalmente documentos y/o información oficial, incluyendo información en computadoras, introducir virus a estas, borrar o dañar diskettes, etc.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 6

Llegar mas de cinco (5) minutos tarde al trabajo, más de cinco (5) veces al mes. Esto no será de aplicación a los empleados de confianza.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de noventa (90) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de reprimenda escrita.

Si la falta cometida se torna en un historial de conducta repetitiva, al ser probada, la sanción a imponerse será la de destitución.

El supervisor vendrá obligado a someter a investigación administrativa a todo empleado con cinco (5) tardanzas o más al mes. De no hacerlo estará sujeto a las sanciones que se establecen en este Reglamento.

Falta 7

Deberá ponchar con tarjeta de registro entrada y salida, no permitir que otro empleado la marque o la ponche y no ponchar la de otro empleado.

La medida fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la medida fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la medida fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 8

Observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajo y ciudadanos.

La medida fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la medida fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la medida fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 9

Realizar eficientemente y con diligencia las tareas y funciones asignadas al puesto, y otras compatibles con éstas que se le asignen.

La medida fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la medida fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la medida fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 10

Negarse injustificadamente a realizar tareas asignadas durante horas no laborables, previa notificación al supervisor, cuando la necesidad del servicio así lo exija.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de noventa (90) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Si la falta cometida se torna en un historial de conducta repetitiva, al ser probada, la medida a imponerse será la de destitución.

Falta 11

Evadir o tratar de evadir el servicio fingiendo enfermedad, o que estando recibiendo beneficios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado como consecuencia de algún accidente del trabajo, esté realizando alguna labor u otra clase de trabajo o actividad incompatible con el tratamiento médico.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 12

No presentar certificado médico dentro del término dispuesto para ello, luego de ausentarse del servicio por razón de enfermedad.

La sanción fija a imponerse será de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de reprimenda escrita.

Falta 13

Realizar funciones o tareas que conlleven conflictos de intereses con sus obligaciones como empleado público.

La medida fija a imponerse será de sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la medida fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la medida fija podrá ser reducida hasta un mínimo de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 14

Comentar, comunicar o divulgar a persona no autorizada información de carácter oficial o de naturaleza confidencial, así como 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 Bomberos de Puerto Rico, sin la debida autorización.

La medida fija a imponerse será de sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la medida fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la medida fija podrá ser reducida hasta un mínimo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 15

Desacatar y desobedecer órdenes legales comunicadas en forma verbal o escrita por cualquier supervisor, funcionario o empleado del Cuerpo de Bomberos

de Puerto Rico con autoridad para ello, o realizar actos de insubordinación o indisciplina.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de noventa (90) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de diez (10) días de suspensión de empleo y sueldo.

Si la falta cometida se torna en un historial de conducta repetitiva, al ser probada, la sanción a imponerse será la de destitución.

Falta 16

Dejar de comparecer a examen médico, físico o mental, o evaluación sicológica, cuando le sea requerido por el Jefe de Bomberos o su representante o un médico del Cuerpo de Bomberos, o no presentarse a cualquier otro examen de comparecencia compulsoria en la fecha, hora y lugar para el cual fue debidamente citado.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de noventa (90) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de diez (10) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 17

Utilizar su posición oficial para llevar a cabo investigaciones o inspecciones particulares o privadas.

La sanción fija a imponerse será de sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 18

Entregar a su supervisor, con demora innecesaria o por negligencia dejar de entregar, cualquier evidencia o informe obtenido o realizado como parte de sus

funciones oficiales, con o sin la intención específica de obstruir, interferir o dilatar el curso ordinario de una investigación o el caso asignado.

La sanción fija a imponerse será de sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 19

Dejar de preparar y presentar, sin justificación válida, dentro del tiempo reglamentario, informes relacionados con acciones del trabajo y cualesquiera otros informes oficiales.

La sanción fija a imponerse será de diez (10) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de reprimenda escrita.

Falta 20

Desatender su demarcación, o asumir posiciones impropias mientras estuviere en servicio.

La sanción fija a imponerse será de diez (10) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de reprimenda escrita.

Falta 21

Dejar de informar a sus superiores o funcionarios correspondientes, o dilatarse irrazonablemente en informarlo, de cualesquiera hechos o incidentes que involucren a algún miembro del Cuerpo de Bomberos y que tales acciones u omisiones puedan constituir violaciones de ley, reglamentos, órdenes o normas que afecten la imagen del Cuerpo.

La sanción fija a imponerse será de veinte (20) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de diez (10) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 22

Observar una conducta lesiva, inmoral o impropia en detrimento del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico.

La sanción fija a imponerse será de sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 23

Hacer uso indebido o permitir que se haga uso de cualesquiera de las licencias contempladas por ley o en este Reglamento, concedidas por el Jefe de la Agencia.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de reprimenda escrita.

Falta 24

Jurar, declarar falsamente o inducir a declarar falsamente a otra persona ante un magistrado, oficial investigador, oficial examinador, organismo judicial o cuasijudicial.

La sanción fija a imponerse será de sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 25

Presentar para pago o el cobro, para sí o para otras personas, comprobantes de dietas, millaje, gastos por servicios o gastos por cualesquiera otros conceptos, cuando tenga conocimiento o cuando pudo razonablemente haber tenido conocimiento de que los mismos no fueron prestados o realizados.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de noventa (90) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 26

Falsificar o alterar la firma o el contenido, de un documento oficial o en cualquier otro documento, que se utilice o tenga la intención de utilizase como un documento relacionado al desempeño de sus funciones o cargo, o las funciones o cargo de otra persona.

La sanción fija a imponerse será de sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 27

Realizar acto que impida la aplicación de este Reglamento y las normas adoptadas de conformidad con el mismo, ni hacer o aceptar a sabiendas, declaración, certificación, o informe falso en relación con cualesquiera de las materias cubiertas en este Reglamento.

La sanción fija a imponerse será de sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 28

Provocar riñas o atacar física o verbalmente a un empleado o ciudadano en los predios de la Agencia.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 29

Apropiarse ilegalmente de objetos o dinero ajeno dentro de los predios de la Agencia, cometa apropiación ilegal o realice mal uso y/o manejo de fondos y bienes del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico.

La sanción a imponerse será la destitución.

Falta 30

Desempeñar las funciones de un puesto de liderato en partidos y organizaciones políticas o hacer propaganda o cualquier gestión pública a favor o en contra de cualquier partido político, o candidato a cargo público o político, mientras estén en servicio o en uniforme.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de noventa (90) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 31

Ofrecerse a declarar en su carácter oficial como testigo de reputación ante los tribunales de justicia u organismo administrativo, en caso de personas sometidas a procedimientos judiciales o cuasijudiciales, excepto que haya mediado una autorización.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de noventa (90) días de suspensión de empleo y

sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 32

No comparecer a una citación oficial de la Oficina de Investigaciones Administrativas para declarar sobre los hechos de una investigación.

La sanción fija a imponerse será de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de reprimenda escrita.

Falta 33

Ingresar, solicitar reingreso, ascender o solicitar exámenes de ascenso o que se le conceda traslado, en el Cuerpo de Bomberos, mediante engaño o la ocultación de información, o mediante el uso o empleo de influencias contrarias a las normas establecidas mediante ley o reglamento.

La sanción fija a imponerse será de sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 34

Dedicarse a cualquier negocio, oficio, o llevar a cabo cualesquiera operación que, aunque lícita, redunde en detrimento del servicio, afecte en alguna forma la moral o reputación del Cuerpo de Bomberos, o resulte en un conflicto de intereses.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 35

Influir o prestarse para ayudar en cualquier forma o de cualquier modo, o comunicar o divulgar por cualquier medio filtrando información, dirigida a servir o que pueda servir de ayuda a cualquier persona o los infractores de la ley o de una falta descrita en este Reglamento, para intentar evitar o para evitar que éste sea investigado, descubierto, perseguido, arrestado, convicto, sancionado o que se le imponga una medida o sanción correctiva.

La sanción fija a imponerse será de sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 36

Usar placa, distintivo, membrete o insignia que no corresponda a su rango, o su persona.

La sanción fija a imponerse será de diez (10) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de reprimenda escrita.

Falta 37

Incurrir en actos encaminados a ocultar su identidad como miembro del Cuerpo de Bomberos o la de los vehículos oficiales sin la debida autorización.

La sanción fija a imponerse será de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de veinte (20) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de reprimenda escrita.

Falta 38

Hacer uso de drogas narcóticas o cualesquiera sustancias controladas por ley, entre otras, heroína, cocaína, morfina, marihuana, "crack" y LSD, excepto que las mismas sean por prescripción de facultativos autorizados por ley.

La medida a imponerse será la de destitución.

Falta 39

Poseer, vender o distribuir, o intentar poseer, vender o distribuir, drogas narcóticas o cualesquiera de las sustancias controladas por ley.

La medida a imponerse será la de destitución.

Falta 40

Negarse sin justa causa a someterse a prueba de orina para determinar la posible presencia o uso de sustancias controladas en su organismo; dar positivo corroborado en una primera prueba y se niegue a participar en un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación; o cuando esté participando en el programa de orientación y tratamiento y rehabilitación y continúe utilizando ilegalmente sustancias controladas, conforme a resultado positivo corroborado en pruebas de seguimiento.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de noventa (90) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 41

Cuando se reincida en cualesquiera de las circunstancias de la falta anterior; ocupa un cargo o puesto sensitivo y se niegue a someterse a la prueba de detección de sustancias controladas; u ocupe un cargo o puesto sensitivo y haya dado positivo corroborado en una primera ocasión.

La medida a imponerse será la de destitución.

Falta 42

Hacer uso de bebidas alcohólicas estando en su horario de trabajo o fuera de su horario de trabajo estando en uniforme del Cuerpo de Bomberos.

La medida fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la medida fija podrá ser aumentada hasta un máximo de noventa (90) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la medida fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Si el empleado exhibe una conducta habitual de uso de bebidas alcohólicas, el Negociado de Recursos Humanos le brindará orientación y será compulsorio que éste se someta a un tratamiento rehabilitador en un centro o entidad reconocida. De negarse a someterse, interrumpir o abandonar el tratamiento, o continuar con su conducta constituirá una falta grave que conllevará como medida su destitución.

37-47

Falta 43

Conducir un vehículo de motor o hacer funcionar el mismo bajo los efectos de bebidas embriagantes, cuando es un vehículo oficial y/o cuando el empleado esté en servicio.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 44

Transportar bebidas embriagantes, propiedad hurtada, sustancias controladas o cualquier producto o propiedad ilegal en un vehículo oficial.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 45

Negarse, sin justa causa, a que se le tome la muestra de sangre o aliento para determinar el por ciento de alcohol en la sangre cuando le fuere requerido

por un miembro de la Policía de Puerto Rico o por un funcionario o empleado público con autoridad para ello, mientras esté conduciendo un vehículo oficial.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 46

Haberse encontrado causa probable en Vista Preliminar o haber sido declarado convicto por cualquier delito grave o menos grave, que implique depravación moral o infracción de sus deberes oficiales.

La sanción fija a imponerse será de sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 47

Pedir, aceptar regalos, donativos o cualquier otra recompensa que pueda calificarse como soborno, a excepción de aquellos autorizados por ley y que originen duda sobre la imparcialidad o la dignidad o el ejercicio de sus funciones públicas.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 48

Dar, recibir, solicitar o permitir que se dé, o se reciba o solicite, fraudulentamente, ya sea directa o indirectamente, para sí o para otra persona, ayuda indebida en los exámenes de ingreso, ascenso, nombramientos, u otra

acción de personal antes, durante o posterior de haberse ofrecido los mismos en el Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico.

La sanción fija a imponerse será de sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 49

Vender, prestar, regalar, ceder, utilizar sin autorización, destruir o permitir que se destruya, o que reciba daño como resultado de negligencia directa o indirectamente disponer de cualquier modo indebido de propiedad del Gobierno o bienes pertenecientes a otras personas, o que se han puesto a su disposición para uso oficial o custodia exclusiva en el curso de sus funciones.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 50

Perder negligentemente equipo del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, el cual le haya sido asignado para su uso exclusivo, sea permanentemente o por tiempo definido.

Probada la negligencia el empleado vendrá obligado a reponer un equipo igual al perdido o reponer el costo del mismo. De no reponer el equipo o su costo entonces estará sujeto a las siguientes penalidades:

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de noventa (90) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo.

Si la falta cometida se torna en un historial de conducta repetitiva, al ser

probada, la sanción a imponerse será la destitución.

Falta 51

Interferir, obstruir o hacer mal uso del equipo de radio del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 52

Utilizar propiedad del Gobierno para llevar a cabo investigaciones o asuntos no oficiales.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 53

Manejar vehículos oficiales sin la debida autorización.

La sanción fija a imponerse será de diez (10) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de reprimenda escrita.

Falta 54

Incurrir en violaciones a la ley de tránsito o transportar personas no autorizadas mientras conduce vehículos oficiales.

La sanción fija a imponerse será de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de quince (15) días de suspensión de empleo y

sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de reprimenda escrita.

Falta 55

Negarse a permitir que se realice u obstaculizar, cualquier investigación o inspección que un miembro del Cuerpo de Bomberos, funcionario o empleado civil debidamente autorizado esté llevando a cabo en determinado lugar de trabajo con el propósito de realizar un inventario de propiedad, para custodiar ésta o para verificar, monitoriar o auditar con respecto a tal propiedad el cumplimiento de las normas de trabajo.

La sanción fija a imponerse será de diez (10) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de una reprimenda escrita.

Falta 56

Imputar a cualquier persona actos que den lugar a una investigación administrativa o a la radicación de una denuncia o acusación, a sabiendas de que los hechos imputados son falsos.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 57

Alterar, modificar, retirar o dejar de presentar o sostener cualquier acción administrativa, que pueda conllevar acción disciplinaria, sin la debida autorización del Jefe de Bomberos o con el propósito de provocar una transacción de un caso o no comparecer al foro correspondiente para declarar sobre tales hechos.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser

aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción podrá ser reducida hasta un mínimo de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 58

Redactar, someter u omitir hechos esenciales en cualquier informe oficial o suplir información para la redacción de éste, a sabiendas de que toda o parte de la información es falsa, o actuando como su supervisor o en cualquier otra capacidad, permitiera su omisión a tal acto.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 59

Dejar de atender, recibir y canalizar debidamente las quejas o violaciones a este Reglamento, de empleados del Cuerpo de Bomberos, para que se practique la correspondiente investigación.

La sanción fija a imponerse será de diez (10) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de reprimenda escrita.

Falta 60

Utilizar su posición oficial para fines políticos partidistas o para otros fines compatibles con el servicio publico.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 61

Participar en piquetes, demostraciones o manifestaciones de protesta, en contra del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico o cualquier otro departamento, agencias u organismos del Gobierno, cuando esté de servicio, durante horas laborables y en todo caso se prohibe el uso del uniforme o asumir actitudes de brazos caídos por simpatías con cualquier movimiento o actividad.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 62

Pertenecer o afiliarse a cualquier organización que tenga carácter de unión obrera, excepto cuando sea permitido por la Ley.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 63

Aceptar comidas, alojamiento, transportación o cualquier otro beneficio o facilidad de cualesquiera de las partes involucradas en movimientos obrero patronales.

La sanción fija a imponerse será de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de reprimenda escrita.

Falta 64

Abogar por el derrocamiento del gobierno mediante la fuerza o la violencia.

La sanción a imponerse será la destitución.

Falta 65

Violar las leyes, orden general y/o política publica o corporativa sobre hostigamiento sexual.

La sanción a imponerse será la destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 66

Usar lenguaje verbal, escrito o simbólico, o gesto indecoroso u ofensivo, impropio o denigrante, provocador o soez contra el Gobernador, miembros de la Legislatura, Rama Judicial, Rama Ejecutiva, agencias, instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el Jefe del Cuerpo de Bomberos o cualquiera de sus miembros, funcionarios o empleados, o contra cualesquiera otras instituciones debidamente constituidas o contra cualesquiera ciudadanos particulares, afectando así su imagen o reputación, o la del Cuerpo de Bomberos.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 67

Tender a ridiculizar, censurar o criticar adversamente sin fundamento, por escrito u oralmente, en público o privado, las determinaciones u órdenes legales de cualquier organismo judicial o cuasijudicial, o las de un funcionario público o empleado civil u otro miembro del Cuerpo de Bomberos con autoridad para emitir órdenes.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de cinco (5) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 68

Practicar, participar o promover juegos prohibidos dentro de las facilidades de la Agencia o estando en uniforme.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 69

Relacionarse o asociarse con prostitutas u otras personas de reputación dudosa o con reconocidos infractores de la ley, convictos por delitos graves o menos graves que impliquen depravación moral; cuando afecte la imagen del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, cuando implique un acto de corrupción por parte del empleado, esté en servicio, esté en uniforme y/o cuando utilice un vehículo oficial.

La sanción fija a imponerse será de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 70

Visitar casas de prostitución, puntos de drogas, lugares donde se presenten espectáculos obscenos, o realizar cualesquiera actos que sean contrarios al pudor, honestidad y buenas costumbres de la sociedad; cuando afecte la imagen del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, esté en servicio, esté en uniforme y/o cuando utilice un vehículo oficial.

La sanción fija a imponerse será treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de destitución; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo.

Falta 71

Dejar de renovar su licencia de conducir vehículos pesados o su licencia de transporte, sin justa causa, en o antes de su vencimiento.

La sanción fija a imponerse será quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de reprimenda escrita.

Falta 72

Faltar a cualquier de los deberes y obligaciones dispuestos por la ley o por reglamento y no especificados anteriormente.

La sanción fija a imponerse será de quince (15) días de suspensión de empleo y sueldo. De mediar circunstancias agravantes la sanción fija podrá ser aumentada hasta un máximo de noventa (90) días de suspensión de empleo y sueldo; de mediar circunstancias atenuantes, la sanción fija podrá ser reducida hasta un mínimo de reprimenda escrita.

Artículo 16 - Cláusula de Separabilidad

Si cualquier palabra, oración, inciso, sección, artículo o parte del presente Reglamento fuese declarado inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Reglamento, sino que su efecto se limitará a la palabra, oración, inciso, sección, artículo o parte de algún caso, y no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualesquiera otros casos.

Artículo 17 - Cláusula de Salvedad

Todos lo casos sobre acciones disciplinarias se tramitarán y regirán por las disposiciones del Reglamento vigente a la fecha en que ocurrieron los hechos.

Artículo 18 - Derogación

Por la presente queda derogada cualquier norma, regla o reglamento que esté en conflicto con las disposiciones de este Reglamento.

Artículo 19 - Vigencia

Este Reglamento comenzará a regir y tendrá fuerza de ley treinta (30) días después de radicado en el Departamento de Estado.

En San Juan, Puerto Rico a 16 de febrero de 1999.

Cor. José A. Rosa Carrasquillo
Jefe, Cuerpo de Bomberos de P.R.