



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD PÚBLICA

NÚMERO: 9479

Fecha: 6 de julio de 2023

Aprobado: Omar J. Marrero Díaz

Secretario de Estado

Departamento de Estado

Gobierno de Puerto Rico

**REGLAMENTO PARA ENMENDAR LA SECCIÓN 6.1
DEL REGLAMENTO 4439 DE 7 DE MAYO DE 1991,
TITULADO “REGLAMENTO DE PERSONAL DEL
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO,
SERVICIO DE CARRERA”**

**ALEXIS TORRES RÍOS
SECRETARIO**

ÍNDICE

Artículo I.	Título	3
Artículo II.	Base Legal	3
Artículo III.	Política Pública sobre no Discrimen por Razón de Género	3
Artículo IV.	Propósito	3
Artículo V.	Exposición de Motivos.....	4
Artículo VI.	Sección 6.1 A- Requisitos de Ingreso para Miembros del Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico	5
Artículo VII.	Derogación	27
Artículo VIII.	Vigencia	28

Artículo I. Título

Este Reglamento se conocerá como el "Reglamento para Enmendar la Sección 6.1 del Reglamento 4439 de 7 de mayo de 1991, titulado, *Reglamento de Personal del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, Servicio de Carrera*."

Artículo II. Base Legal

- A. Constitución del Gobierno de Puerto Rico.
- B. Ley 20-2017 según enmendada, conocida como la *Ley del Departamento de Seguridad Pública de Puerto Rico*.
- C. Ley 8-2017, según enmendada, conocida como la *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*.
- D. Ley 38-2017, según enmendada, conocida como la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*.
- E. Ley 45-1998, según enmendada, conocida como la *Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público*.
- F. Ley 230 de 12 de mayo de 1942, según enmendada, conocida como *Ley de Empleo de Menores*.
- G. Reglamento 4439 de 7 de mayo de 1991, titulado, *Reglamento de Personal del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, Servicio de Carrera*.

Artículo III. Política Pública sobre no Discrimen por Razón de Género

La Constitución y las leyes del Gobierno de Puerto Rico, prohíben el discrimen por razón de género. El Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico reafirma esta política pública. Por tanto, en este Reglamento deberá entenderse que todo término utilizado para referirse a una persona alude a ambos géneros. Se reafirma a su vez la política pública de no discrimen por razón de género en materia de reclutamiento, ascensos, o cualquier transacción administrativa o de personal.

Artículo IV. Propósito

El propósito de este Reglamento es enmendar la Sección 6.1 del Reglamento Núm. 4439 de 7 de mayo de 1991, titulado, *Reglamento de Personal del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, Servicio de Carrera*, añadiéndole al mismo un nuevo inciso (a), para establecer los requisitos mínimos de ingreso, que una persona debe cumplir al momento de solicitar su ingreso al Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, adscrito al Departamento de Seguridad Pública.

Artículo V. Exposición de Motivos

La Ley 20-2017, según enmendada, mejor conocida como la *Ley del Departamento de Seguridad Pública*, tuvo como fin crear el Departamento de Seguridad Pública. El Artículo 1.003 dispone que el mismo tendrá funciones, sin que se entienda como limitativas, tales como las siguientes: reorganizar, reformar, modernizar y fortalecer nuestros instrumentos de seguridad pública a nivel estatal para incrementar su capacidad, eficiencia y efectividad; integrar de manera efectiva todos los servicios que ofrece el Departamento y sus Negociados; operar como primera línea de defensa enfocada en prevenir el crimen, atender emergencias y proteger la ciudadanía; evitar el abuso y proteger los derechos y libertades de los ciudadanos para construir una base sólida con plena confianza de la sociedad; coordinar todos los recursos gubernamentales, así como con los del sector privado, para proveer de forma rápida y efectiva los servicios requeridos antes, durante y después de una emergencia, de manera que se logre asegurar la vida y propiedad de los ciudadanos, entre otras.

Es decir, que al amparo de la Ley 20, antes citada, se creó una nueva estructura del andamiaje de seguridad pública en Puerto Rico. El DSP está compuesto por: el Negociado de la Policía de Puerto Rico; el Negociado de Manejo Emergencias y Administración de Desastres; el Negociado del Cuerpo de Emergencias Médicas; el Negociado de Sistemas de Emergencias 9-1-1; y por el Negociado de Investigaciones Especiales. (Véase el Artículo 1.06 de la Ley 20, antes citada).

El Artículo 1.04 de la Ley 20, antes citada, establece que se crea el cargo de Secretario del Departamento de Seguridad Pública quien será nombrado por el Gobernador con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico. El Secretario ocupará el cargo a discreción del Gobernador. **Dispone a su vez que la autoridad suprema en cuanto a la dirección del Departamento de Seguridad Pública será ejercida por el Gobernador de Puerto Rico, pero la administración y supervisión inmediata de la organización estará delegada en el Secretario de Seguridad Pública.**

Las facultades y deberes del Secretario están cobijados bajo el palio del Artículo 1.05 de la Ley 20, antes citada, siendo uno de estos el de adoptar la reglamentación correspondiente, según emana de varios incisos de este. Específicamente los incisos (m) y (n) del mismo, delegan al Secretario la facultad de garantizar el funcionamiento del Departamento, e integrar los servicios que ofrece. Dicha facultad de reglamentación de este se reitera en el artículo 1.20 de la Ley 20, antes citada, que **autoriza al Secretario a promulgar los reglamentos que sean necesarios para cumplir con los propósitos de esta.**

En esta ocasión, tenemos a bien enmendar el Reglamento 4439, antes citado, para establecer los requisitos mínimos de ingreso, que una persona debe cumplir al momento de solicitar su ingreso al Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, adscrito al Departamento de Seguridad Pública. Esto, teniendo como

norte lo establecido en el artículo 3.01 de la Ley 20, antes citada, mediante el cual se dispone que el Negociado del Cuerpo de Bomberos está adscrito al Departamento de Seguridad Pública de Puerto Rico, bajo la supervisión directa e indelegable del Secretario de Seguridad Pública. El mismo tiene, entre sus deberes interior, obligaciones, prevenir y combatir fuegos, salvar vidas, garantizar a los ciudadanos en general una protección adecuada contra incendios, así como determinar, una vez ocurrido el siniestro, el origen y las causas del incendio.

Toda vez ofrecido un marco jurídico sobre la base legal que cimientan las bases del presente Reglamento, los requisitos de reclutamiento para ingresar al Negociado del Cuerpo de Bomberos se desglosan a continuación.

Artículo VI. Sección 6.1 A- Requisitos de Ingreso para Miembros del Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico

Los candidatos a ingreso al Negociado del Cuerpo de Bomberos deberán cumplir con los siguientes requisitos, en adición a cualesquiera otros que les fueran exigidos por el Comisionado, previa consulta con el Secretario, y en condiciones generales requeridas por ley para ingreso al servicio público.

A. Requisitos Generales

1. Ser ciudadano americano o extranjero legalmente autorizado a trabajar conforme a la legislación aplicable.
2. Estar física y mentalmente capacitado para desempeñar las funciones esenciales del puesto.
3. Cumplir con las disposiciones aplicables de la *Ley de Contribuciones sobre Ingresos*, según enmendada, sobre la radicación de la planilla de contribución sobre ingresos de los cinco (5) años previos a la solicitud o presentar evidencia de ingresos y certificación negativa de deudas sobre contribuciones de ingresos.
4. Cumplir con las disposiciones aplicables de la Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida como la *Ley Orgánica de la Administración para el Sustento de Menores*, de aplicar la responsabilidad de satisfacer una pensión alimentaria
5. Cumplir con las disposiciones del Artículo 30 (1) de la Ley Núm. 168-2000, según enmendada, conocida como *Ley para el Fortalecimiento del Apoyo Familiar y Sustento de Personas de Edad Avanzada*.
6. No haber incurrido en conducta deshonrosa.
7. No haber sido convicto (a) por delito grave o por cualquier delito que

implique depravación moral.

8. No hacer uso ilegal de sustancias controladas.
9. No ser adicto al uso habitual y excesivo de bebidas alcohólicas.
10. No haber sido destituido del servicio público, ni convicto por los delitos graves o menos graves que se enumeran en la Sección 6.8 (3) de la Ley Núm. 8 supra, en la jurisdicción de Puerto Rico, en la jurisdicción federal o en cualquiera de las jurisdicciones de Estados Unidos de América.
11. Las condiciones de la (6) a la (10) no aplicarán cuando el candidato haya sido habilitado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para ocupar puestos en el servicio público.
12. El candidato será sometido a la prueba de detección de sustancias controladas.

B. Requisitos Especiales

1. Tener dieciocho (18) años, y no ser mayor de treinta y nueve (39) años. Disponiéndose que bajo los postulados de la Ley 230 de 12 de mayo de 1942, según enmendada, resulta legal que un menor de 18 años pueda trabajar sin permiso de sus padres, o custodios, y sin certificación alguna.
2. Graduado de cuarto año de escuela superior o su equivalente de una institución educativa licenciada y/o acreditada con un promedio de 2.50 puntos o más. En la alternativa, haber aprobado doce (12) créditos de una institución educativa licenciada y/o acreditada con un promedio de dos (2.00) puntos o más.
3. Los grados académicos obtenidos en el extranjero deberán estar acompañados de la debida certificación de acreditación por las autoridades competentes.
4. Licencia de conducir vehículos pesados Tipo III, Categoría 8 o mayor, expedida por el Departamento de Transportación y Obras Públicas de Puerto Rico, que debe estar vigente al momento de la solicitud.
5. El candidato deberá tener el peso en proporción a su estatura.

C. Exámenes y Pruebas

1. Todo candidato a ingreso al Negociado del Cuerpo de Bomberos tendrá que aprobar los exámenes físicos, así como cualesquiera otros exámenes o pruebas que determine el Comisionado, en consulta y aprobación del Secretario.
2. Bajo los parámetros establecidos por la Academia de Bomberos, la prueba física contará con los siguientes eventos: espacios confinados, escalera vertical, fuego de alta elevación, entrada forzada, despliegue de mangueras y rescate de víctimas. El candidato que no complete el evento de escalera vertical y/o el de espacios confinados será eliminado de inmediato.
3. El candidato tendrá que cumplimentar el formulario de Historial Médico, además de realizarse las siguientes pruebas:
 - a. "Audiometry Test"
 - b. "Spirometry Test"
4. Serán objeto de una entrevista por parte de funcionarios capacitados en la materia del Negociado del Cuerpo de Bomberos.
5. Bajo el Artículo 2.10 de la Ley 20-2017, antes citada, el Secretario ordenará se les realice prueba psicológica a los candidatos.
6. Los exámenes contemplados en este inciso tendrán que proveerse al candidato y tendrán que ser aprobados antes de que sea nombrado en el Negociado de Bomberos.

D. Investigación de Campo

Todo candidato a ingreso, aun cuando provenga de otro organismo gubernamental, será objeto de una investigación sobre verificación de historial o antecedentes (Security Clearance), así como a una investigación de campo realizada por la Oficina de Seguridad y Protección del Departamento de Seguridad Pública. Ambos tipos de investigaciones serán de carácter mandatorio. La investigación de campo tendrá como propósito una búsqueda razonable sobre el carácter, personalidad, reputación, hábitos, y conducta en la comunidad. El expediente de la investigación practicada y la información contenida en el mismo estará clasificado en categoría de confidencial y será mantenido para uso exclusivo del Departamento, bajo los parámetros existentes en nuestro ordenamiento jurídico. Disponiéndose, que el Secretario o su representante autorizado podrá solicitar dicho expediente. Con excepción del Secretario o su

representante, sólo se podrá proveer mediante el requerimiento a un foro judicial; o se le podrá proveer el mismo a un foro judicial o cuasi judicial que lo requiera para tomar una determinación de cualquier caso presentado ante ellos. El candidato también podrá tener acceso a su expediente, bajo las salvaguardas cobijadas en el caso de *López Vives v. Policía de Puerto Rico*, 118 D.P.R.219. El candidato que no apruebe cualesquiera de estas investigaciones, no continuarán con el proceso; se le notificará por correo y se le apercibirá de su derecho a apelar ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP). No será nombrado ningún candidato que no haya aprobado la investigación de campo.

E. Otros Requisitos:

El Comisionado en consulta con el Secretario, queda facultado para establecer requisitos adicionales a los aquí enumerados, cuando a su juicio las condiciones de reclutamiento así lo ameriten.

F. Convocatoria a Examen

La Convocatoria a Examen es el documento en el que constarán oficialmente las determinaciones imperantes en torno a los requisitos mínimos del rango que ostentan, el tipo de examen y todos aquellos aspectos que sean necesarios o convenientes divulgar para anunciar las oportunidades de ingreso al Sistema de Rango del Negociado del Cuerpo de Bomberos. La convocatoria incluirá las normas de reclutamiento, encaminadas a atraer al servicio público los mejores recursos disponibles. Este proceso ofrecerá a todo aspirante la oportunidad de competir en un proceso de reclutamiento y selección en igualdad de condiciones sin discriminar por razones de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, nacionalidad y origen étnico, creencias o afiliación religiosa, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estatus civil, afiliación o creencias políticas, por ser persona sin hogar, u otra razón prohibida por ley.

La convocatoria a examen incluirá lo siguiente:

1. Identificación de la Agencia, dirección física, postal, electrónica y teléfonos;
2. Título y rango
3. Naturaleza del trabajo
4. Escala de retribución
5. Tipo de reclutamiento

6. Se indicará si la aceptación de solicitudes será hasta nuevo aviso o si la convocatoria tendrá fecha de cierre, en cuyo caso, debe expresamente informarse la misma

7. Tipo de competencia

La competencia será de ingreso. Esta determinación se hace conforme a la naturaleza del trabajo, requisitos mínimos del rango y vacantes que se proyectan cubrir. La amplitud en la competencia promueve a alcanzar fuentes de recursos y abona a un mayor margen de selección.

8. Requisitos mínimos tales como:

- a. Los contenidos en las especificaciones del Rango del NCBPR o perfiles de competencias, las cuales indicarán la preparación académica, el tipo y duración de la experiencia de trabajo necesaria.
- b. Deben estar en armonía con la naturaleza del trabajo; se considerarán las cualificaciones particulares necesarias para el desempeño de las funciones de acuerdo con el rango.
- c. Se identificarán requisitos especiales, si alguno, como educación, licencias necesarias y otros exigidos por ley y este reglamento.

9. Cláusula de Especialidades

Se incluirán las especialidades con las que se establecerán los requisitos para dicho rango tales como horarios especiales, ubicación del puesto, necesidad de que el empleado viaje a través de toda la Isla o fuera de ésta, conocimiento y dominio de otro idioma, si el puesto conlleva esfuerzo físico fuerte, moderado o leve, el uso de vestimenta especial y riesgos, tales como: exponerse a detergentes, olores fuertes, compuestos químicos, polvo excesivo, ruidos fuertes o cualquier otra condición que pueda afectar la salud física o emocional de los candidatos a ingreso. Podrá incluir además si el Rango convocado está dentro de la Unidad Apropiada.

10. Naturaleza del Examen:

- a. Los exámenes consistirán en pruebas escritas, orales, físicas, de ejecución o evaluación de preparación académica y experiencia de trabajo tomando en consideración la naturaleza del trabajo, funciones asignadas, requisitos mínimos establecidos, mercado de empleo y

recomendaciones de especialistas en la materia, asociaciones y colegios. De este análisis se establece la naturaleza del examen y el peso relativo a las partes. Para este análisis de puesto se seguirá el procedimiento que se expone a continuación:

- i. Se determina el valor que tiene cada tarea a base del resultado numérico obtenido, considerando la importancia de la tarea y el tiempo que toma efectuar cada una de ellas.
 - ii. Se determinan los conocimientos, habilidades y destrezas mínimas que se requieren para efectuar cada tarea.
 - iii. Se determina el tipo o combinación de pruebas apropiadas para medir los conocimientos, habilidades y destrezas.
 - iv. Se determina las partes del examen y la cantidad de ejercicios en cada tarea, tomando como base la importancia de cada una en términos porcentuales.
 - v. Si se llega a determinar una combinación de pruebas, se especificará el peso de cada una utilizando los porcentos asignados a cada prueba. A las pruebas objetivas generalmente se le asigna un peso relativo superior al que se asigna a las pruebas subjetivas, a menos que estas últimas tengan preponderancia sobre los demás juicios objetivos en la realización del trabajo.
- b. En los casos de exámenes sin comparecencia, se indicará que el mismo consiste en una evaluación en la que se adjudica puntuaciones por la preparación académica, cursos o adiestramientos y por la experiencia de trabajo directamente relacionada al rango que aspira.
 - c. En los casos de exámenes de comparecencia, se indicará el tipo de examen a ser administrado, así como las clases de sub-pruebas que componen el mismo.
 - d. En los casos de exámenes combinados, se indicará la descripción de cada parte y el porcentaje de peso que se le adjudicará a cada una de éstas.

11. Período Probatorio - Se indicará de acuerdo con el Rango de

Bombero, pero no será menor de seis (6) meses.

12. Naturaleza del Trabajo - Descripción breve de las funciones, de acuerdo con el rango de Bombero.
13. En casos apropiados, aspectos tales como: notas de pase de exámenes, factores de evaluación en entrevistas y evaluaciones de preparación y experiencia; y valores relativos a la adjudicados a cada criterio utilizado para ordenar los nombres en los registros cuando se utilice más de un criterio.
14. Información General tales como:
 - a. Dónde y cómo solicitar
 - b. Cláusulas especiales referente a la acreditación de educación, experiencia y otras relacionadas con las condiciones de trabajo de acuerdo con el Sistema de Rango.
 - c. Puntuación por preferencia que se dispone estatutariamente para veteranos, entre otras instancias.
 - d. Se indicará que los estudios en el extranjero serán acreditables, si se someten la convalidación de estos por parte de las autoridades correspondientes.
 - e. Se indicará que solamente cualifican los ciudadanos de los Estados Unidos y los extranjeros legalmente autorizados en Puerto Rico.
 - f. Se indicará que como condición de empleo al servicio público se requerirá evidenciar que ha rendido planilla de contribución sobre ingresos durante los cinco (5) años previos a la solicitud, según dispuesto por ley.
 - g. Se incluirá una declaración de que el Gobierno promueve la igualdad de oportunidades de empleo.
15. Fecha de emisión de la convocatoria a examen.
16. Número de la convocatoria a examen (se asignará por año fiscal).
17. Nombre, cargo y firma del Secretario.

Estas convocatorias se revisarán periódicamente de manera que refleje las necesidades del Negociado del Cuerpo de Bomberos.

G. Aviso Público de las Oportunidades de Empleo

1. Se divulgarán las oportunidades de empleo en las páginas electrónicas del Gobierno y de la OATRH, así como por los medios de comunicación más apropiados en cada caso a los fines de atraer y retener en el servicio público a las personas más capacitadas, mediante libre competencia.
2. Se considerarán medios adecuados, entre otros: la radio, la televisión, prensa diaria, publicaciones y revistas profesionales y educativas, comunicaciones de organizaciones profesionales, laborales cívicas y educativas, comunicaciones oficiales interagenciales, tabloneros de edictos y otros medios que razonablemente pueden llegar a las personas interesadas. Cuando el anuncio de oportunidades de empleo establezca un término para la presentación de solicitudes, se publicará por lo menos con diez (10) días laborables de antelación a la fecha de límite para solicitar. La diversidad de medios o el medio para utilizar en la divulgación, y el plazo para recibir solicitudes estará sujeto a criterios como los siguientes: difícil reclutamiento, cantidad de vacantes a cubrir, área geográfica de la oportunidad y el título de competencia.
3. Al determinar la frecuencia de estos anuncios, se tendrá en cuenta, además, que los mismos resulten efectivos, económicos y que faciliten a los ciudadanos interesados en competir, la radicación y consideración de su solicitud.
4. Como norma general, el reclutamiento será efectuado con adecuada planificación de las fechas en que se ofrecerán los exámenes. No obstante, habiendo evidencia de disponibilidad de candidatos suficientes para cubrir las necesidades del servicio, podrá prescribirse periodos o fechas determinadas para el recibo de solicitudes.
5. El aviso público referente a cada examen hará constar el período de tiempo durante el cual se estarán aceptando solicitudes de examen. No se aceptará solicitud alguna que se radique con posterioridad a la fecha de cierre, excepto que se reabra o se extienda la fecha para el recibo de estas por determinación del Secretario. La excepción a esta norma en virtud de la Ley Núm. 218-2003, según enmendada, "*Ley de Protección para los Miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos*", es para los miembros de las Fuerzas Armadas que reúnan los requisitos establecidos para la clase de puesto que aspira a ocupar y que no pudo tomar el examen correspondiente mientras estuvo abierta la convocatoria, se le ofrecerá el mismo, de solicitarlo dentro de un plazo de ciento ochenta (180) días, luego de

reintegrarse a su trabajo, y de aprobar el mismo, se incluirá su nombre en el registro de elegibles correspondiente.

6. En caso de que no se reciba un número suficiente de solicitudes o no resulten suficientes solicitudes elegibles para cubrir la demanda de empleo, se podrá reabrir o extender la fecha límite para el recibo de solicitudes, enmendar o cancelar la convocatoria, según aplique a las necesidades del servicio. En casos que venza la fecha límite para aceptar solicitudes de examen, si hubiese razones justificadas, se podrá reabrir la oportunidad de radicar solicitudes adicionales en cualquier momento, siempre y cuando no vulnere el principio de igualdad de oportunidades y de competencia. En cualquiera de estos casos se dará aviso público de la acción tomada.

H. Procesamiento de Solicitudes

Las solicitudes recibidas como resultado de las convocatorias a examen publicadas se revisarán para determinar que cobijen toda la información y documentos requeridos y que cumplan con el término establecido para la radicación de esta. Esto permitirá determinar las que deben ser aceptadas o rechazadas. Las solicitudes podrán rechazarse por cualquiera de las siguientes causas:

1. Radicación fuera del período de tiempo establecido para el recibo de solicitudes, excepto los miembros de las Fuerzas Armadas según se lo dispuesto en la Ley Núm. 218, *supra*.
2. No reunir los requisitos mínimos establecidos para ocupar el rango.
3. No reunir cualquiera de los requisitos para ingreso al servicio público según establecidos en la Sección 6.1(A) de este Reglamento.
4. No reunir los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia, requisitos especiales o condiciones establecidos en la convocatoria, para desempeñar las funciones del rango.
5. No haber sometido los documentos requeridos en la solicitud de examen que permita al Departamento realizar la evaluación de los méritos del solicitante para determinar si reúne o no los requisitos prescritos en la Convocatoria.
6. Haber realizado o intentado realizar engaño, fraude u ofrecer información falsa en la solicitud o cualquier documento entregado para efectos de evaluación, para calificar para el puesto solicitado.

Se notificará por escrito en sobre sellado, a la persona cuya solicitud sea rechazada, informándole la razón para dicha acción y se le apercibirá de

su derecho a pedir reconsideración ante la División de Reclutamiento (excepto la investigación de campo) o, de presentar apelación ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, indicándole los términos establecidos.

I. Exámenes

1. El reclutamiento de personal del Rango Bombero se llevará a cabo mediante un proceso en virtud del cual los aspirantes compitan en igualdad de condiciones, y sin discrimen por razones ajenas al mérito.
2. Los exámenes podrán consistir en pruebas escritas, físicas, de ejecución, evaluación de preparación académica y experiencia y resultados de adiestramientos, o una combinación de estos.
3. Los exámenes medirán conocimientos, capacidad, aptitud y habilidad de las personas examinadas para el desempeño adecuado de las funciones para desempeñarse como bombero.
4. En los casos de exámenes de comparecencia se citará a todo examinado cualificado, con anticipación de tiempo razonable, indicándole la fecha, hora y lugar en que deberá comparecer a tomar el examen.
5. Toda persona que comparezca a examen se le requerirá la presentación de una identificación con foto tales como: licencia de conducir, tarjeta de estudiante, tarjeta de identificación de empleado o funcionario de gobierno o cualquier otra identificación legal y la constatación de su firma.
6. Se podrá negar la admisión al área de examen si el aspirante no comparece a la hora señalada, no presenta tarjeta de identificación aceptable, o se presenta de forma desordenada o con vestimenta inadecuada.
7. En el proceso de calificación de los exámenes escritos se mantendrá oculta la identidad de los examinados.
8. En los casos de exámenes sin comparecencia, se indicará que el mismo consiste en una evaluación en la que se adjudicará puntuación por la preparación académica, cursos o adiestramientos y por la experiencia de trabajo directamente relacionada con el rango de Bombero.
9. En los casos de exámenes combinados, se indicará la descripción de cada parte y el porcentaje que se le adjudicará a cada una de

estas.

10. Toda persona examinada, para ser elegible, obtendrá por lo menos la puntuación mínima establecida para cada examen como nota de pase.
11. Se dará preferencia al Miembro de los Servicios Uniformados, Guardia Estatal, empleado civil del Cuerpo de Ingenieros o del Servicio Médico Nacional contra Desastres, en igualdad de condiciones académicas, técnicas o de experiencia, en su nombramiento o concesión para cualquier cargo, empleo u oportunidad de trabajo. Se le sumará diez (10) puntos o el diez por ciento (10%), lo que sea mayor, y en adición a cualquier otra bonificación de puntos o porcentaje, a la calificación obtenida en cualquier examen requerido a los fines de cualificar para un empleo o para un ascenso. Se requiere obtener la puntuación mínima de aprobación del examen para que se le conceda dicha puntuación.
12. A los veteranos, de conformidad con la Ley 203-2007, según enmendada, conocida como la Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño para el Siglo XXI, se le concederá diez (10) puntos o el diez por ciento (10%), lo que sea mayor, a la calificación obtenida en cualquier prueba o examen requerido a los fines cualificar para el ingreso o ascenso. Se requiere obtener la puntuación mínima de aprobación del examen para que se le conceda dicha puntuación.
13. Se les ofrecerá exámenes de oposición a todos aquellos veteranos que no hubiesen podido presentar exámenes de oposición, de solicitarlo dentro de un plazo de 180 días, luego de reintegrarse a su trabajo civil, luego de su servicio activo o de regresar de un entrenamiento militar. De aprobar los mismos, se incluirá el nombre del empleado en las listas o registros correspondientes. El examen de oposición significa el examen o los exámenes que la Autoridad Nominadora realiza a varias personas que desean un determinado puesto de trabajo dentro del Departamento de Seguridad para determinar las capacidades de cada uno de los solicitantes para el ejercicio de las funciones para dicho puesto, incluyendo, pero sin limitarse, a la administración de exámenes escritos, verbales, teóricos, prácticos, evaluaciones psicológicas, de cualificaciones, entre otros.
14. En caso de muerte del veterano, se concederá la puntuación o beneficio que le hubiere correspondido al cónyuge supérstite si no ha contraído nuevo matrimonio, así como lo hijos del veterano que sean menores de edad y a los mayores de edad que estuvieren incapacitados de conformidad con la Ley Núm. 203, supra. La persona tiene que haber obtenido la puntuación mínima requerida para aprobar

el examen.

15. Se sumarán cinco (5) puntos o el cinco por ciento (5%), lo que sea mayor, a la puntuación obtenida por cualquier prueba o examen requerido a los fines de cualificar para un empleo, ya sea de ingreso o ascenso, a una persona beneficiaria de los programas de asistencia económica gubernamental, que se encuentran bajo las disposiciones de la Ley Pública Federal Núm. 104-193 de 22 de agosto de 1996, conocida como Ley de Reconciliación de Responsabilidad Personal y Oportunidad Laboral (PROWRA) en Puerto Rico, en cualquier prueba o examen requerido, con el propósito de cualificar para un empleo, ya sea de ingreso o ascenso. La persona deberá estar en igualdad de condiciones académicas, técnicas o de experiencia que cualquier otro aspirante a empleo y estar próxima a cumplir sesenta (60) meses de participar de dichos beneficios.
16. A las personas examinadas se le notificará por escrito mediante cubierta sellada el resultado del examen a la dirección postal que haya indicado en su solicitud.
17. Cualquier persona examinada podrá solicitar una revisión del resultado del examen dentro del término de quince (15) días calendario a partir de la fecha de envío, según el matasello del correo, de la notificación de dicho resultado. Si como resultado de la revisión de un examen se altera la puntuación y el turno del candidato (a), se harán los ajustes correspondientes, pero no se afectará ningún nombramiento efectuado.
18. La revisión de los exámenes escritos de selección múltiple consistirá en calificar la hoja de las contestaciones del examen en presencia del examinado, mediante una clave especial o por los medios electrónicos disponibles. En los demás casos se le explicará al examinado el procedimiento de evaluación y calificación del examen.
19. Se podrán cancelar exámenes si los solicitantes no reúnen los requisitos exigidos, o han realizado o intentado cometer fraude o ha mediado engaño en la información sometida, a tenor con lo dispuesto en la Ley 8-2017, según enmendada.

J. Registro de Elegibles

Los Registros de Elegibles se establecerán conforme a las siguientes disposiciones:

1. Los nombres de las personas que aprueben el examen serán colocados en estricto orden descendente utilizando las

calificaciones o puntuación obtenida para el rango. Para ello se redactará un memorando de establecimiento de registro de elegibles al Director de la Oficina de Recursos Humanos y de Relaciones Laborales, para su aprobación. El Memorando de establecimiento del Registro de Elegibles incluirá:

- a. Base Legal
- b. Rango
- c. Número y fecha de la convocatoria a examen
- d. Total de solicitudes recibidas
- e. Total de solicitudes aceptadas
- f. Total de solicitudes denegadas
- g. Total de elegibles
- h. Total de inelegibles
- i. Nombre de los candidatos elegibles
- j. Puntuación obtenida por cada elegible
- k. Fecha de establecimiento del registro
- l. Fecha de vigencia del registro de elegibles - la fecha de vigencia se puede establecer por los siguientes términos:
 - i. Mientras se cubre puestos
 - ii. Por un periodo determinado
 - iii. Hasta que satisfagan las necesidades del servicio
 - iv. Por tiempo indefinido
- m. Firma del empleado que preparó el registro
- n. Firma del Director(a) de Recursos Humanos.

En los casos en los cuales la Convocatoria se emita de reclutamiento continuo, los registros de elegibles serán de ingreso abierto, con las personas que hayan aprobado el examen y se irán ampliando con la adición de otras personas, según éstas aprueben el examen, de

manera que la adición de candidatos al registro de elegibles seguirá el estricto orden descendente de calificación.

2. En casos de puntuaciones iguales el orden podrá determinarse tomando en consideración uno o más de los factores que se indican a continuación:
 - a. Preparación académica general o especial
 - b. Experiencia relacionada con el puesto
 - c. Índice o promedio en los estudios académicos generales o especiales
 - d. Fecha y hora de radicación de la solicitud
3. La Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del DSP, conservará los registros de elegibles mientras cumplan con los propósitos para los cuales fueron establecidos y dispondrá de ellos, según los parámetros de la Ley Número 5 de 8 de diciembre de 1955, según enmendada, conocida como la *Ley de Administración de Documentos Públicos de Puerto Rico*.
4. Se podrá eliminar candidatos que figuren en el registro de elegibles por cualquiera de las siguientes causas:
 - a. La declaración por el elegible de que no está dispuesto a aceptar el nombramiento. La declaración del elegible podrá limitarse a determinado tiempo, o a puestos cuyas condiciones de empleo sean diferentes a las establecidas por el elegible en la solicitud de examen. El nombre del elegible no se tomará en consideración al momento de expedirse alguna certificación de elegibles mientras prevalezcan las condiciones de no aceptabilidad estipuladas por el mismo.
 - b. Declinar el nombramiento que se ofrezca mediante las condiciones previamente establecidas y aceptadas por el elegible.
 - c. No comparecer a la entrevista sobre el nombramiento sin razón justificada.
 - d. Notificación por las autoridades postales en cuanto a la imposibilidad de localizar al elegible.
 - e. No someter evidencia que se requiera sobre requisitos mínimos, o someter evidencia indicativa de que no reúne dichos requisitos.

- f. No aprobar la investigación confidencial sobre hábitos, conducta, moral y reputación requerida por la Agencia.
 - g. Haber cometido o intentar cometer fraude en cualquier etapa del proceso de reclutamiento.
 - h. Haber sido convicto de algún delito grave que implique depravación moral o haber incurrido en conducta deshonrosa.
 - i. Haber resultado positivo en la prueba de detección de sustancias controladas requerida para empleo o retención de empleo.
 - j. Haber sido destituido del servicio público.
 - k. Tener conocimiento oficial del uso habitual y excesivo por el elegible de bebidas alcohólicas o que sea experimentador, usuario ocasional o adicto a sustancias controladas.
 - l. Declinación del nombramiento que se le haya ofrecido bajo las condiciones previamente aceptadas por el elegible.
 - m. Nombramiento del elegible en un puesto regular, mediante certificación del registro establecido para esa clase de puesto. No se afectará la elegibilidad en los registros si el solicitante demuestra que el Secretario del Departamento del Trabajo lo habilitó.
 - n. Muerte del elegible.
 - o. No cumplir con cualquiera de los requisitos para ingreso al servicio público, establecidos en este Reglamento.
 - p. No asistir al trabajo después de haber transcurrido cinco (5) días laborables consecutivos desde la fecha de nombramiento, a menos que la Autoridad Nominadora le conceda al elegible un período de tiempo adicional para tomar posesión del puesto.
5. A todo candidato cuyo nombre se elimine de un Registro de Elegibles a tenor con lo establecido en este Reglamento, se le enviará notificación al respecto y se le advertirá sobre su derecho a solicitar reconsideración. De prevalecer la decisión tomada se le apercibirá de su derecho de apelar ante la Comisión Apelativa del Servicio Público.

6. Se podrá restituir candidatos al Registro de Elegibles luego de haberse eliminado del mismo, si el interesado somete por escrito la justificación sobre la causa que dio margen a la eliminación. Esta restitución no tendrá el efecto de modificar cualquier acción tomada mientras estuviere fuera del registro. Una vez el Secretario evalúe al planteamiento del candidato, si se determinare que la justificación sometida es razonable, se procederá a incluir su nombre en el registro, intercalándolo conforme a la puntuación obtenida. Se anotará la acción en el récord de certificación del candidato y se le notificará por escrito. Si al momento de la comunicación el Registro de Elegibles en el cual figuraba su nombre ha sido cancelado, se le notificará por escrito. Si el Secretario se reafirma en su posición de que se elimine del Registro de Elegibles, a tenor con el inciso anterior, se le enviará notificación escrita reafirmando la decisión, mediante cubierta sellada y se le advertirá sobre su derecho de apelación ante la Comisión Apelativa del Servicio Público. Al eliminar el nombre del candidato del registro, ya no es elegible.
7. La vigencia de los registros de elegibles dependerá de su utilidad y conveniencia para satisfacer las necesidades del servicio. Los mismos podrán cancelarse bajo los siguientes criterios:
 - a. Cuando se considere se debe atraer nuevos elegibles introduciendo su nueva competencia o requisitos de preparación académica y experiencia hayan sido modificados;
 - b. Cuando se haya determinado la existencia de fraude general antes o durante la administración de los exámenes.
 - c. Cuando hubiere caducado el Registro, tras haberse cumplido el tiempo dispuesto en la Convocatoria.
8. Se les notificará por escrito u otros medios, a los elegibles cuando los registros se cancelen o cumplan su vigencia.
9. Se establecerán registros especiales conforme a disposiciones de leyes especiales.

K. Certificación y Selección

En el Departamento de Seguridad Pública, como norma general, los puestos vacantes en el Rango de Bombero se cubrirán mediante la certificación y selección de los candidatos que figuren en el Registro, a través de un proceso que incluirá las siguientes etapas:

1. Los candidatos a ingreso al Negociado del Cuerpo de Bomberos deberán cumplir con los requisitos establecidos en este Reglamento.
2. Los Miembros del Negociado del Cuerpo de Bomberos serán nombrados por el Secretario para cubrir las vacantes que surjan.
3. La certificación de los miembros elegibles a un puesto en el Negociado del Cuerpo de Bomberos la hará el Director de la Oficina de Recursos Humanos y Asuntos Laborales del DSP a solicitud del Secretario, siguiendo el orden del Registro.
4. Dicha oficina verificará la disponibilidad de fondos y solicitará a la Oficina de Gerencia y Presupuesto autorización para cubrir los puestos vacantes. Una vez se obtenga la autorización, notificará a la OATRH para que se proceda a la publicación de la Convocatoria. La misma estará publicada por un término no menor de diez (10) días laborables con antelación a la fecha de cierre.
5. Publicada la misma, se procederá conforme a lo dispuesto anteriormente, en este Reglamento.
 - a. Mantendrá un listado de personas certificadas como elegibles por cada puesto al rango de bombero vacante.
 - b. Se expedirán certificaciones de elegibles para cubrir puestos vacantes en el orden en que se reciban dichas solicitudes de personal. La certificación del número de elegibles no será mayor de diez por cada puesto vacante a cubrirse, en el turno que le corresponda en el registro de elegibles.
6. El Departamento notificará por escrito a la persona que se seleccionó para nombramiento y la citará para orientarla sobre los documentos que deberá someter. El Departamento notificará por escrito a los candidatos certificados que no resultaron seleccionados. En dicha comunicación se le informará además la consiguiente inclusión de su nombre en el registro de elegibles.
7. El veterano incluido en una certificación de elegibles, en igualdad de condiciones académicas, técnicas o de experiencia, tendrá preferencia sobre los demás candidatos en su nombramiento o concesión de ascenso para cualquier cargo empleo u oportunidades de trabajo, conforme a lo dispuesto en la Sección 6.1 (A) de este Reglamento.
8. El Secretario podrá negarse a certificar un elegible por cualquiera de las razones expuestas en este Reglamento. De ratificarse la decisión, la persona podrá apelar ante la Comisión Apelativa del

Servicio Público o ante el Procedimiento de Quejas y Agravio, en los casos de empleados cuyos puestos estén dentro de la Unidad Apropiaada del Convenio Colectivo que esté en vigor.

L. Certificación de Requisitos, Examen Médico y Juramento de Fidelidad

1. Se verificará que los candidatos seleccionados reúnan los requisitos de preparación académica y experiencia mínima, licencia y cualesquiera otros establecidos para la clase de puesto en el cual habrán de ser nombrados, antes de expedirse dicho nombramiento.
2. Será motivo para la cancelación de cualquier selección de un candidato o la eliminación de un nombre de un registro de elegibles, no presentar la evidencia requerida o no reunir los requisitos a base de la evidencia presentada.
3. Una vez efectuada la oferta de empleo, en todos los casos, se requerirá evidencia médica efectuada por un médico debidamente autorizado a practicar la profesión en Puerto Rico demostrativa de que la persona seleccionada para ingresar al servicio público está hábil para ejercer las funciones esenciales del puesto. El Departamento de Seguridad Pública contará con un formulario uniforme para el certificado médico.
4. El nombramiento en un puesto también estará sujeto al resultado de las pruebas para la detección de sustancias controladas administrada a todos los candidatos preseleccionados para ocupar puestos de carrera o transitorio en el Negociado del Cuerpo de Bomberos. Estas pruebas se administrarán dentro de las veinticuatro (24) horas contadas a partir del recibo de la notificación por el candidato preseleccionado. La negativa a someterse a la prueba o un resultado positivo corroborado, será causa suficiente para denegar el empleo.
5. El Secretario determinará el tipo de examen médico, que será pagado por el empleado.
6. Además de los requisitos antes mencionados, se requerirá que toda persona a quien se ha de nombrar para ingreso al Negociado del Cuerpo de Bomberos, presente los siguientes documentos:
 - a. Copia del Acta de Nacimiento en original o, en su defecto, un documento equivalente, legalmente válido.
 - i. Conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 191-2009, según enmendada, se retendrá como evidencia del Acta de Nacimiento, copia fotostática certificada como copia fiel y exacta de la copia certificada expedida por el

Registro Demográfico.

- ii. En ausencia del Acta de Nacimiento, se retendrá copia del Acta de Bautismo acompañada de copia de certificación negativa del Registro Demográfico.
 - iii. En ausencia del Acta de Nacimiento y del Acta de Bautismo, se aceptará un certificado de la Comisión Estatal de Elecciones donde conste la edad del candidato la fecha de inscripción, copia de la cual se retendrá en el expediente.
- b. Copia de la tarjeta de seguro social.
 - c. Certificado de Antecedentes Penales, en original.
 - d. Certificación de Radicación de Planillas de Contribución sobre Ingresos, en original.
 - e. Certificación Negativa de Deuda de Pensión Alimentaria o Certificación de que satisface un plan de pagos al efecto.
 - f. Cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 168-2000, según enmendada, conocida como la *Ley para el Fortalecimiento del Apoyo Familiar y Sustento de Personas de Edad Avanzada*.
 - g. Transcripción de créditos en original del o de los grados académicos obtenidos.
 - h. Cuando el DSP tenga listo el *Sistema Ideal*, le informará al candidato cuáles de los documentos antes mencionados, no tendrá que presentar, puesto que se contará con este(os).
- 7. Se completará el formulario de verificación I-9 (*Ley Federal de Reforma y Control de Inmigración del 6 de noviembre de 1986 - Ley Pública Núm. 99-603*), previo a la juramentación y toma de posesión del cargo o empleo, el cual se mantendrá en un expediente.
 - 8. Toda persona a quien se extienda nombramiento para ingreso al servicio público deberá prestar como requisito de empleo, el *Juramento de Fidelidad*, al momento de dicho nombramiento o excepcionalmente dentro del término directivo de quince (15) días, lo que ocurra primero. No obstante, tendrá derecho a recibir salario desde el momento en que comenzó a brindar servicios, si se determina que cumplió con los otros requisitos para su nombramiento.

M. Condiciones Físicas Descalificantes

Las condiciones físicas descalificantes para el ingreso lo son igualmente para el reingreso, excepto en los casos de reingreso por recuperación de una condición física incapacitante en cuyo caso, el mismo se considerará, tomando en consideración su condición actual. Entendiéndose, que se considerará, como condiciones físicas descalificantes, si el candidato no aprueba lo siguiente:

1. Audiometry Test.
2. Spirometry Test.
3. Historial Médico

El médico designado por el Departamento tendrá discreción para evaluar y aceptar cualquiera de las condiciones incapacitantes anteriormente enumeradas. También tendrá discreción para determinar cualquier otra condición física o emocional que descalifique cualquier candidato a ingreso que no pueda ejercer las funciones esenciales del puesto de Bombero en el Negociado del Cuerpo de Bomberos, o sus miembros para reingreso, retención o ascenso.

N. Período de Trabajo Probatorio

1. Toda persona nombrada a pertenecer al Negociado del Cuerpo de Bomberos estará sujeta al período probatorio de dicho rango como parte del proceso de selección en el servicio público. Dicho período probatorio será de seis (6) meses. De no aprobar el mismo por justa causa, será separado del servicio.
2. El período probatorio constituye la última parte del proceso de reclutamiento y selección y la parte final del examen.
3. El empleado que se encuentre en período probatorio será evaluado por las funciones propias y conforme al rango nombrado como parte del proceso de selección en el servicio público.
4. Los candidatos de nuevo ingreso al Negociado del Cuerpo de Bomberos tendrán que aprobar el adiestramiento ofrecido en el Academia de Bomberos. De no ser aprobado dicho proceso, no cumplirá el periodo probatorio establecido en este inciso, por la cual será separado del servicio.
5. Una vez aprobado todos los requisitos, incluyendo el adiestramiento de la Academia, será graduado. El candidato deberá servir por un periodo de dos (2) años como bombero en el área asignada conforme

a la necesidad de servicio que determine el Departamento. De no cumplir con este requisito por razones de renuncia, deberá restituir al Negociado del Cuerpo de Bomberos el costo total de los fondos públicos invertidos en su adiestramiento.

6. Al completar satisfactoriamente el periodo probatorio, el empleado pasará a ser empleado regular de carrera.
7. Será motivo suficiente para la separación de un empleado en periodo probatorio cuando en una evaluación intermedia o final el empleado no alcance el nivel esperado en uno o mas de los factores de evaluación de escritos en los formularios oficiales, si a juicio del Supervisor la magnitud de la deficiencia constituye causa suficiente para recomendar la separación.

O. Disposiciones Generales sobre el Proceso de Reclutamiento

1. Para recibir la acreditación como bombero se requiere que el candidato suscriba el Contrato que se le entregará por parte de la Oficina de Recursos Humanos y de Relacionales Laborales del DSP.
2. El candidato asistirá al adiestramiento que ofrecerá la Academia de Bomberos en las facilidades que el Negociado del Cuerpo de Bomberos identifique para esos fines. Dicho adiestramiento tendrá una duración mínima de ocho (8) semanas.
3. El candidato se compromete a presentarse a tomar sus adiestramientos en el lugar y hora que se indique en por parte del Negociado del Cuerpo de Bomberos.
4. El candidato se presentará y reportará a toda actividad programada por reglamento interno, memorando, citación, convocatoria formal e informal que, como parte del procedimiento de adiestramiento, las personas con la facultad delegada por el Comisionado del Cuerpo de Bomberos en el descargue de sus funciones le indiquen. El fiel cumplimiento con este requerimiento será condición inexcusable para obtener su acreditación como bombero.
5. El candidato observará un comportamiento intachable y de excelencia tanto con sus superiores, como con sus adiestradores y compañeros candidatos. Durante el proceso de adiestramiento, el mismo estará en cumplimiento con las leyes, reglas y Reglamentos de personal vigentes del Negociado Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico y/o Departamento de Seguridad Publica. Asimismo, aplicará la Ley 78-1997, conocida como *Ley para Reglamentar la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público* y la

reglamentación vigente sobre dicho tópico en el Departamento de Seguridad Pública.

6. El Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico mantendrá personal adiestrado y experimentado en procesos de disciplina, internos en la Academia, con el propósito de comenzar, de ser necesario, el procedimiento de formulación de cargos cuando surja una violación a las leyes, reglas y/o reglamentos de la Academia o del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico. El candidato podrá solicitar copia de estos documentos en el Negociado de Adiestramiento del Negociado del Cuerpo de Bomberos, y será su responsabilidad leer, examinar y entender dichos documentos.
7. El candidato reconoce y acepta que el adiestramiento que se le ofrecerá no constituye ni garantiza en forma alguna su estatus de empleado permanente en el Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico.
8. El uso del teléfono móvil durante los adiestramientos de la Academia es un privilegio. Es decir, que durante el tiempo recreativo que se disponga por instrucciones de sus superiores en la Academia, se le permitirá el uso de este. La Academia proveerá un protocolo para el uso del celular para casos de emergencia.
9. El candidato entiende y acepta que será asignado a la Estación de Bomberos o a la instalación que el Negociado del Cuerpo de Bomberos disponga por necesidad de servicios, independientemente de cuál sea el lugar de domicilio o residencia de este.
10. El uso de sustancias controladas no será tolerado por el Negociado del Cuerpo de Bomberos. A tales efectos, el candidato está obligado a donar muestras de sangre o de orina para pruebas de detección de sustancias controladas. El candidato reconoce que, de arrojar positivo en una prueba de sustancias controladas administrada a petición del Negociado del Cuerpo de Bomberos o bajo las salvaguardas establecidas en la reglamentación del DSP, será expulsado de inmediato de la Academia y, deberá restituir al Negociado del Cuerpo de Bomberos el costo total de los fondos públicos invertidos en su adiestramiento.
11. El candidato se compromete a que, si dentro del período de duración de la Academia, no cumple con el requisito de graduación de esta, ya bien sea porque renunció o porque fue expulsado de la misma, deberá restituir al Negociado del Cuerpo de Bomberos el costo total de los fondos públicos invertidos en su adiestramiento.

12. Si el candidato incurriera en alguna violación a lo establecido en este Reglamento, o a las normas de disciplina existentes, que den lugar a una expulsión de la Academia, el Negociado de Bomberos podrá, conceder un plan de pagos aplazado al candidato para la restitución a dicha entidad, del costo total de los fondos públicos invertidos en su adiestramiento.
13. Será indispensable que el candidato, a su costo, provea los siguientes documentos y pruebas: Audiometry test, Spirometry test, Historial médico.
14. Estos requisitos deberán cumplirse el término que le indique la Oficina de Recursos Humanos y de Relaciones Laborales del DSP. De no cumplirse con los mismos o de no ser pruebas realizadas conforme a los parámetros requeridos por el Negociado del Cuerpo de Bomberos, esto será justa causa para terminar la participación del candidato en el proceso de reclutamiento.
15. El candidato estará obligado a, en caso de los varones, llevar el corte de cabello a un máximo del peine número tres (3). Para el caso de las féminas, están obligadas a llevar el cabello atado tipo "dona". A las féminas se les permitirá utilizar una pantalla en cada oreja, estilo "dormilona". No se permitirán sortijas, pulseras, cadenas ni collares. Estará permitido el reloj tipo deportivo.
16. El candidato conoce que deberá cumplir las disposiciones de la Ley Núm. 1-2012, según enmendada, conocida como *Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011*.

Artículo VII. Derogación

Por la presente Enmienda a la Sección 6.1 del Reglamento 4439 de 7 de mayo de 1991, titulado *Reglamento de Personal del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, Servicio de Carrera*, se derogan todas las providencias reglamentarias, normas y usos del Departamento de Seguridad Pública que estén en conflicto o que resulten incompatibles con la misma. En el caso de que un Convenio Colectivo vigente establezca alguna disposición que contravenga lo dispuesto en este Reglamento, prevalecerá la cláusula de ese Convenio.

Artículo VIII. Vigencia

Este Reglamento empezará a regir treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado.

En San Juan de Puerto Rico, el 29 de junio de 2023.



Alexis Torres Ríos
Secretario