22 de abril de 2016

A: TODOS LOS MIEMBROS DE LA POLICIA DE PUERTO RICO

ASUNTO: CARTA CIRCULAR SOBRE REDUCCION DE SALARIO Y DE REEMBOLSO DE GASTO DE UNIFORME A LOS MIEMBROS DE LA POLICIA ACTIVOS DESARMADOS

I. Base Legal:

1. Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
2. Ley 53-1996, según enmendada, conocida como la "Ley de la Policía de Puerto Rico."
3. Ley Número 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como la "Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo."
4. Ley 184-2004, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico."
5. Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, conocida como la "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico."
6. Americans with Disabilities Act, 42 U.S.C. Sec. 12101.
7. Plan de Reorganización Número 2 de 26 de junio de 2010, según enmendado.
8. Acuerdo para la Reforma Sostenible de la Policía de Puerto Rico firmado el 17 de julio de 2013 en el caso U.S. v. Commonwealth of Puerto Rico, et. al., Núm. 3:12-cv- 2039 (GAG).

9. Orden General 600, Sección 618 titulada "Uso y Manejo de las Armas de Reglamento."

10. *Toro Cruz vs. Policía de Puerto Rico*, 159 D.P.R. 339

11. *Cripe v. City of San Jose, 261 F.3d 877, 887 (9th Cir.2001)*

12. Op. Sec. Just. Núm. 1 de 2001.

II. Propósito:

Los deberes intrínsecos de los Miembros de la Policía de Puerto Rico resultan proteger la vida y la propiedad de las personas; combatir el delito, proteger los derechos civiles, entre otras responsabilidades. (Véase el Artículo 3 de la Ley 53-1996, según enmendada, conocida como la "Ley de la Policía de Puerto Rico").

Una de las herramientas principales para cualquier agente del orden público, es su arma de reglamento. Nuestra Ley Orgánica dispone que el Superintendente determinará en el reglamento la vestimenta que habrá de constituir el uniforme oficial del Cuerpo, así como las armas y demás equipo destinado al mismo. (Véase el Artículo 11 de la Ley de la Policía de Puerto Rico, antes citada).

La Orden General 600, Sección 618 titulada "Uso y Manejo de las Armas de Reglamento" contempla las directrices y procedimientos que regirán el uso, manejo, transporte, mantenimiento, cambios y seguridad de las armas de fuego autorizadas por la Policía de Puerto Rico, para cumplir a cabalidad con las políticas sobre el uso y reporte del uso de la fuerza y demás leyes aplicables.

Esta dispone a su vez las circunstancias en las cuales se ocupará el arma de reglamento al Miembro de la Policía o empleado civil autorizado a portar un arma. Algunas de tales circunstancias, resultan, a saber: cuando padezca de una condición médica emocional; cuando por la condición de su estado físico no pueda controlar, utilizar o manejar el arma de fuego; cuando se reporte por alguna condición, a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado por más de treinta (30) días laborables; cuando sea acusado o denunciado de cualquier delito; cuando sea suspendido o separado de la Policía de Puerto Rico; entre otras circunstancias.

Aclarado el tracto legal del requerimiento de contar con un arma de fuego, debemos destacar el hecho que la Agencia enfrenta un problema real con un número elevado de policías desarmados. Al presente, dicha suma asciende alrededor de seiscientos (600) policías activos desarmados. Tengamos presente, que existen policías que llevan años desarmados, por distintas

razones, entiéndase por problemas emocionales, por violencia doméstica, entre otros.

La práctica inmemorial de esta Agencia ante tal situación ha sido asignarle a estos funciones civiles, clericales, surgiendo entonces planteamientos de índole laboral tales como: ¿es justo que un policía desarmado gane igual sueldo que un compañero que cuenta con su arma de reglamento, y por ende está expuesto a arriesgar su vida en el cumplimiento de sus deber?¿resulta lógico y aceptable para un cuerpo policíaco contar con un policía que se ha certificado que no está emocionalmente apto para portar un arma, y sin embargo se le mantiene en la Agencia haciendo labores de un funcionario civil?

Desde un ámbito jurídico, no existe la obligación de retener en la Uniformada a policías desarmados por un periodo extenso de tiempo, porque tenga una condición física o emocional que le impida realizar las labores esenciales a su puesto, como resulta portar un arma de fuego. La "Americans with Disabilities Act"(conocida como la "Ley ADA" por sus siglas en inglés), extiende sus derechos a aquellos empleados que puedan ejercer, con o sin acomodo razonable, las funciones esenciales de su puesto. (Véase 42 USCA 1201 et seq). Bajo dicha Ley Federal, el concepto de funciones esenciales se considera como los deberes fundamentales de ese empleo, sin incluirse las funciones marginales del mismo. (Véase 29 C.F.R, Sec. 1630.2(n)(1); *Cripe v. City of San Jose, 261 F.3d 877, 887 (9th Cir.2001)*.

De otra parte, la Ley Número 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como la "Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo", establece que cuando un trabajador sufre un accidente o enfermedad ocupacional que lo inhabilita para trabajar y se acoge a los beneficios de dicha Ley, el patrono está obligado a reservarle el empleo por doce (12) meses, desde el momento en que ocurrió el accidente, o desde la fecha en que se reporta al Fondo del Seguro del Estado. (Véase el Artículo 5 de la Ley Núm. 45, antes citada).

A su vez, la Ley 53, antes citada, entre otras consideraciones, dispone que en el caso de lesiones físicas o mentales graves permanentes que impidan el pleno desempeño del paciente como Miembro de la Policía, se procederá con la determinación que a tales efectos realicen los médicos de la Policía, del Fondo y del Sistema de Retiro. No obstante, se dispone en la misma que si existen diferencias de opiniones, prevalecerá la determinación de la Junta Médica de la Agencia. Si dicha Junta determina que el empleado no está apto para realizar los deberes inherentes a su puesto, prevalecerá la separación del servicio. (Véase el Artículo 18 de la Ley 53, antes citada).

Acerca de dicho tópico, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido al interpretar el Artículo 18 de la Ley de la Policía de Puerto Rico, antes citada, la aplicabilidad de las leyes vigentes sobre la materia (es decir, la Ley 45, antes

citada y la Ley del Sistema de Retiro), que se extendió a dicho proceso el término de doce (12) meses de la Ley Núm. 45, antes citada, para la reserva del empleo. Es decir, que luego de transcurrido ese término de doce (12) meses, el Superintendente tiene plena facultad para separar del empleo a un Miembro de la Policía que no esté apto para cumplir con sus funciones, por consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional. Aún más, acotó Nuestro Más Alto Foro que no surge del texto de la Ley 53, antes citada, ni de su historial legislativo, que el Superintendente esté obligado a reservar el empleo a un agente del orden público así como tampoco a brindar los remedios que contempla el aludido Artículo 18, más allá de los doce (12) meses que establece el Artículo 5(a) de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, antes citada. (Véase *Toro Cruz vs. Policía de Puerto Rico*, 159 D.P.R. 339).

No obstante, es el interés de esta Agencia que no proceda la cesantía o separación de ese agente del orden público que por diversas razones, no está armado, sin antes continuar reforzando la política pública institucional de rearmar los mismos, si ello es viable, desde un ámbito ocupacional y legal. No empece a tales esfuerzos, existe una suma considerable de agentes del orden público desarmados, y debemos ser firmes en buscar medidas o que logren su rearme, para que así puedan desempeñarse como policías, o eventualmente aplicarle las disposiciones de cesantía cobijadas tanto en la Ley 184-2004, según enmendada, como en el Código Político. Tal ejercicio ya ha dado inicio, no obstante es nuestro interés seguir salvaguardando un debido proceso de ley, tanto a nivel procesal como sustantivo.

Ahora bien, aún pudiendo aplicar con toda la rigurosidad tales providencias legales, decidimos reducir el salario y el pago del reembolso de uniforme a los policías activos desarmados, en pos de no dejar a los mismos sin trabajo, teniendo en cuenta la difícil situación económica existente en la Isla y a nivel internacional. Ello no excluye que en aquellos casos que resulte necesario que se proceda a la cesantía o separación de su puesto, dicha práctica se continúe haciendo, como resulta en los casos de policías con condiciones emocionales.

Por estas razones, al amparo de la presente Carta Circular, se establece que todo policía activo que al momento de la promulgación de la misma se encuentre desarmado por un período de un (1) año o más, contado a partir de la promulgación de esta normativa, por las razones antes expuestas, se le reducirá la cuantía de doscientos (200) dólares mensuales de su salario y el pago de gastos por reembolso de uniforme por la suma de cuatrocientos (400) dólares. Claro está, que tales reducciones aplicarán, luego de serle notificado por escrito dicha decisión administrativa y darle la oportunidad de presentar la correspondiente defensa en una Vista Informal, para que así exista un debido proceso de ley. Ello, conforme al procedimiento que se expondrá en la Parte IV de esta Carta Circular. Se excluye de tales reducciones a los policías

desarmados activos que hayan sufrido cualquier accidente en el cumplimiento del deber, así como a los militares.

Lo anterior, porque aunado a la base legal dirimida, desde un ámbito de derecho laboral, no resulta justo, ni equitativo que cientos de policías que están desarmados, disfruten de los mismos beneficios salariales y marginales que un Miembro de la Uniformada que sí cumple con los deberes innatos de su profesión: prevenir y combatir el delito, trabajo éste para el cual debe contar, precisamente con el equipo necesario, y, es el arma de reglamento imprescindible para proteger la vida y propiedad de la ciudadanía, y por supuesto, la suya. Ello, cumpliendo con la reglamentación interna del uso proporcional de la fuerza.

Puntualizamos el hecho que para los efectos de cualquier intervención a los fines del cumplimiento de las disposiciones de la Ley de la Policía de Puerto Rico, antes citada, los agentes del orden público tienen que conservar su condición como tales en todo momento y en cualquier sitio en que se encontraren dentro de la jurisdicción del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, aún cuando estuvieren francos de servicio. (Véase el Artículo 10 de la Ley 53, antes citada). Es decir, que los policías aún estando francos de servicio, tienen todos los deberes y atribuciones que por las disposiciones de la Ley 53, antes citada, se le imponen a los mismos. Esto reafirma el interés de esta Agencia de que estos cuenten con su arma de reglamento, que es parte esencial de su equipo. Y, que para en caso de necesitarla, bajo los parámetros establecidos en la reglamentación interna antes citada, así lo hagan. Un policía desarmado no ejerce los deberes a los que juramentó, establecidos en el Artículo 3 de la Ley de la Policía, antes citada, y por ello, en conjunto con las máximas de retribución laboral antes mencionadas, no debería ostentar el mismo sueldo, ni los beneficios regulares que un policía que sí arriesga su vida día a día, en el cumplimiento del deber, asunto que es meritorio reafirmar en esta Carta Circular. Ello, con la excepción antes indicada, en cuanto a los policías que se encuentran desarmados por haber sufrido un accidente en el cumplimiento del deber y los militares. Bajo tales máximas legales, cimentadas en la seguridad del Pueblo, y de justicia laboral, es que adoptamos la presente Carta Circular.

Abona a la implantación de la misma, el Requerimiento Número doce (12) del *Acuerdo para la Reforma Sostenible de la Policía de Puerto Rico* que dispone, entre otras providencias, que la Agencia deberá desarrollar procesos y mecanismos que contribuyan a promover prácticas policíacas profesionales, para abordar de manera efectiva los retos de la seguridad pública en Puerto Rico, y fortalecer las estructural institucionales. A su vez, prosigue el mismo indicando que la Agencia tendrá que promover el mejoramiento continuo del rendimiento laboral de todo su personal para poder identificar problemas o retos con regularidad; evaluar las causas de los mismos y tomar medidas razonables para cumplir con las expectativas de rendimiento en las áreas relacionadas a éste. Entiéndase pues, que el propio Acuerdo para la Reforma Sostenible

sustenta esta medida adoptada por el Superintendente, ya que es preciso maximizar los recursos operacionales, para su cumplimiento cabal.

Lo antes expuesto, es cónsono a lo establecido en nuestra Ley Orgánica, antes citada, en el sentido que el Superintendente puede ejercer toda facultad o poder para el buen funcionamiento de la Policía que no esté en conflicto con la misma. (Véase Artículo 5(m) de la Ley 53, antes citada). Además, en nuestro ordenamiento jurídico, el Superintendente de la Policía tiene amplia discreción y flexibilidad en la fijación de los detalles de la dinámica administrativa de la Agencia. (Véase Op. Sec. Just. Núm. 1 de 2001).

III. Aplicabilidad:

Esta Carta Circular le será de aplicabilidad a todo Miembro de la Policía activo que se encuentre desarmado por un (1) año o más, al momento de la puesta en vigor de la misma. Disponiéndose, que ésta no aplicará a los Miembros de la Policía que hubieran tenido un accidente en el cumplimiento del deber, así como tampoco a los militares.

IV. Procedimiento:

1. Dentro de los dos (2) días laborables, contados a partir de la puesta en vigor de esta Carta Circular, todos los Superintendentes Auxiliares de la Policía de Puerto Rico, verificarán que la información que obra en el Registro de Empleados Desarmados (RED), sea una actualizada y así lo certificarán por escrito al Superintendente, con copia al Negociado de Recursos Humanos. No habrá prórroga para remitir dicha certificación.

2. Finalizado el proceso de entrega de las certificaciones, el Negociado de Recursos Humanos tendrá cinco (5) días laborables para identificar los policías desarmados a quienes les será de aplicabilidad esta Carta Circular, según lo dispuesto en el Artículo III de la misma. Dentro de dicho término a su vez, el Negociado de Recursos Humanos tendrá que elaborar las cartas a entregarse a los policías desarmados activos. Este término no tendrá prórroga.

3. Tales cartas serán entregadas personalmente a los agentes desarmados activos, responsabilidad que recaerá en cada Superintendencia Auxiliar a donde estén adscritos los mismos. Disponiéndose a su vez, que cada Superintendente Auxiliar se responsabilizará porque se cumpla con la entrega personal de la carta a cada agente desarmado activo, adscrito a su Superintendencia. Para ello tendrán un término de tres (3) días laborables, contados a partir de la entrega de las cartas por parte del

Negociado de Recursos Humanos a cada Superintendencia. Una vez se haga entrega de cada carta de manera personal, se hará constar dicho hecho mediante un recibo, con la firma, fecha y la hora de entrega.

4. Disponiéndose que en dicha carta se le notificará al policía desarmado activo su derecho de solicitar una Vista Informal ante un Comité designado por el Superintendente. En la misma, el policía tendrá derecho a traer prueba documental o a presentar la reclamación que estime pertinente.

5. Toda vez recibida la carta según lo descrito previamente, el agente desarmado activo tendrá diez (10) días laborables para solicitar una Vista Informal ante dicho Comité. Este término de diez (10) días comenzará a decursar a partir de la fecha de la entrega de la carta, según lo establecido en el inciso tres (3) de esta Carta Circular. Disponiéndose, que el escrito de solicitud de Vista Informal tendrá que ser radicado personalmente en el Negociado de Recursos Humanos en el Piso 1 del Cuartel General.

6. El policía tendrá que presentar ante el Negociado de Recursos Humanos la solicitud de la Vista en original y copia. El Negociado de Recursos Humanos retendrá el original y devolverá la copia debidamente firmada por el funcionario que la recibió, con el día y hora del recibo de la misma.

7. El Negociado de Recursos Humanos tendrá la obligación de diariamente remitir a la Oficina del Superintendente las cartas de solicitud de Vista Informal.

8. A dicha vista, el policía podrá comparecer por derecho propio o asistido por abogado y presentar evidencia documental a su favor. En dicha Vista Informal no regirán las Reglas de Evidencia, así como tampoco de las Reglas de Procedimiento Civil. De no solicitar la Vista Informal en el término especificado, se entenderá que renuncia a la misma y a su derecho de estar presente y mostrar evidencia a su favor, por lo que la determinación del Superintendente se convertirá en final y firme. No obstante, el mismo tendrá el derecho de solicitar un recurso de apelación ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), dentro del término de treinta (30) días calendarios a partir de vencido el término para la solicitud de vista administrativa.

9. La Policía de Puerto Rico tendrá diez (10) calendario, contados a partir de la celebración de la Vista, para informar a los policías sobre la determinación final del Superintendente. En dicha carta se le informará a su vez a los agentes desarmados activos sobre su

derecho de acudir ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, dentro del término establecido en el inciso anterior.

10. Disponiéndose que toda vez que el agente desarmado activo cumpla con los requisitos de rearme establecidos en la reglamentación interna de la Agencia, se le restituirá, de manera prospectiva, los doscientos (200) dólares mensuales de su salario y los cuatrocientos (400) dólares, por concepto de reembolso de gasto de uniforme.

V. Cláusula de Salvedad:

Si alguna de las disposiciones de esta Carta Circular fuera declarada inconstitucional por parte de un Tribunal competente, el resto de sus cláusulas prevalecerá.

VI. Fecha de Efectividad

Esta Carta Circular entrará en vigor el 22 de abril de 2016.

José L. Caldero López
Superintendente