



ORDEN ADMINISTRATIVA DSP-2023-OA-05

POLÍTICA PÚBLICA DE VERIFICACIÓN DE HISTORIAL O ANTECEDENTES A CANDIDATOS DE NUEVO RECLUTAMIENTO Y/O DE MOVILIDAD EN EL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD PÚBLICA DE PUERTO RICO Y LOS NEGOCIADOS QUE LES APLIQUE; Y PRUEBA PRE-EMPLO EN EL ASPECTO PSICOLÓGICO A PRIMEROS RESPONDEDORES (FIRST RESPONDERS)

I. Base Legal

Esta Orden Administrativa se adopta a la luz de los poderes del Secretario de Seguridad Pública estipulados en la Ley Núm. 20-2017, según enmendada, la cual provee que este tendrá a su cargo la autoridad jerárquica, administración y supervisión inmediata del Departamento de Seguridad Pública. A su vez, regirá, la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como la *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico* y el Código Político de 1902, según enmendado. La Ley 8, antes citada, será la base legal que regirá las enmiendas sobre la conducta de probidad moral que debe regir a todo candidato a empleo en el servicio público, así como del concepto de movilidad. El Código Político regirá lo dispuesto en cuanto al tópico que no puede ser parte del servicio público un empleado o candidato que hubiera cometido un delito grave o menos grave, que implique depravación moral. También, se incluye como parte del proceso de reclutamiento, como una prueba pre-empleo, que el aspirante a empleo sea objeto de un examen psicológico, entre cualesquiera otras pruebas que determine el Secretario.

II. Propósito

1. La Ley Núm. 20, supra, faculta al Secretario de Seguridad Pública de Puerto Rico (en adelante, Secretario) a asegurarse que el personal del Departamento de Seguridad Pública (en adelante, DSP) y sus Negociados sea uno altamente capacitado en asuntos de investigación, seguridad pública y protección a ciudadanos.
2. Esta Orden Administrativa tiene el fin de cumplir con el deber ministerial del Secretario de establecer y determinar que como parte de los requisitos para todo candidato de nuevo reclutamiento del DSP y los Negociados que le aplique, resulta mandatorio la realización de una verificación de historial o antecedentes (*Security Clearance*), así como ser objeto de un examen psicológico, y cualquier otro examen que

determine el Secretario. *Ello*, en consideración a la naturaleza y el alto interés público de las funciones que realizan todos los empleados o funcionarios adscritos al DSP, así como, la información recolectada, tramitada y gestionada como parte de las funciones de esta entidad gubernamental.

3. Tratándose de la principal entidad de seguridad y primera línea de respuesta del Gobierno de Puerto Rico, los puestos son clasificados como sensibles y sensitivos, y recopilan, administran y distribuyen información sensitiva y altamente confidencial. Esto para garantizar que los empleados y funcionarios que laboran en esta Agencia sean ciudadanos confiables, responsables y respetuosos del sistema de gobierno que defienden.

III. Aplicabilidad

1. Esta Orden Administrativa es de estricto cumplimiento y de aplicabilidad a todos los candidatos de nuevo reclutamiento en el DSP, y/o que sean objeto de movilidad de los siguientes Negociados:
 - a. Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico (NCBPR)
 - b. Negociado del Manejo de Emergencias y Administración de Desastres (NMEAD)
 - c. Negociado del Cuerpo de Emergencias Médicas (NCEM)
 - d. Negociado del Sistema de Emergencias 9-1-1 (NSE911)
2. Esta Orden Administrativa no aplicará al Negociado de la Policía de Puerto Rico (NPPR) ni al Negociado de Investigaciones Especiales (NIE), en lo que al proceso de reclutamiento respecta. Es decir, que en lo que concierne al proceso de reclutamiento, tanto el NPPR como el NIE se regirán por sus normativas existentes. Disponiéndose, que en lo relativo al proceso de movilidad, sí le será de aplicabilidad tanto al NPPR como al NIE, cumpliéndose con las salvaguardas legales que se exponen con posterioridad en esta Orden Administrativa.

IV. Disposiciones

1. Todos los candidatos de nuevo reclutamiento para el DSP y los Negociados que le aplique se someterán a un examen de verificación de historial o antecedentes como condición de empleo que incluirá una verificación en el Registro Nacional de delincuentes sexuales, y antecedentes penales estatales y federales, a través de las agencias de seguridad pública pertinentes.
2. Todos los candidatos de nuevo reclutamiento para el DSP y los Negociados que le aplique las disposiciones de esta Orden

Administrativa se someterán a un examen pre-empleo, en el ámbito psicológico. El mismo será ofrecido por los psicólogos adscritos a la División de Psicología del Negociado de la Policía de Puerto Rico, o por cualesquiera otros psicólogos existentes en el DSP, según lo determine el Secretario.

3. Las verificaciones de historial o antecedentes podrían incluir visitas para entrevistas en el vecindario de los candidatos, tanto actual como previos, así como también a sus empleos anteriores y al actual. Éste último siempre y cuando lo autorice expresamente el candidato.
4. Todos los requerimientos para verificaciones de historial o antecedentes del DSP y los Negociados que le aplique se remitirán a la Oficina de Seguridad y Protección del DSP, la cual es la oficina encargada de realizar dichas gestiones.
5. Las verificaciones de historial o antecedentes pendientes o en curso se registrarán por todo lo dispuesto en esta Orden Administrativa.
6. Esta verificación de historial o antecedentes no es una autorización de seguridad. Disponiéndose que, no se juramentará candidato alguno hasta tanto la Oficina de Recursos Humanos tenga la correspondiente certificación por parte de la Oficina de Seguridad y Protección.
7. El resultado de este proceso de investigación determinará si el Gobierno de Puerto Rico puede permitirle al candidato de nuevo reclutamiento u objeto de movilidad el acceso a instalaciones estatales y a los sistemas de información y si cuenta con el nivel requerido de carácter y conducta necesarios para trabajar en el DSP y en los Negociados que conforman al mismo.
8. Aquel empleado que hubiera mentido u ocultado información en el proceso de reclutamiento y/o de movilidad, será separado del servicio a tenor con el Artículo 208 del Código Político de Puerto Rico si había resultado convicto por delito grave o delito menos grave que implique depravación moral o infracción de sus deberes oficiales, protegiéndole su derecho de solicitar la celebración de una vista administrativa informal dentro de los próximos diez (10) días de haber recibido la carta contentiva de dicha determinación. Para ello, se cumplirá con lo establecido en el Reglamento 9389 de 22 de junio de 2022, titulado *Reglamento sobre Investigación y Adjudicación de Querellas Administrativas del Departamento de Seguridad Pública*. En lo que respecta a si dicha conducta se relacionó al proceso de movilidad involucrando a un empleado civil o del Sistema del NPPR, el mismo será investigado bajo la normativa vigente en el mismo, bajo los parámetros de la Reforma de la Policía.

9. Disponiéndose, que, si cualquier empleado o funcionario del DSP, a nivel central o de sus respectivos Negociados, adviene en conocimiento que un empleado que fue objeto de movilidad al DSP o cualesquiera de sus Negociados, ya contaba con expediente criminal por la comisión de un delito grave o menos grave que implique depravación moral, y hubiera sido objeto de reclutamiento, o de movilidad, notificará dicha situación al Director de Recursos Humanos del DSP, o del Negociado que se trate, y éste referirá dicha situación, para que sea objeto de una investigación administrativa bajo las disposiciones del Código Político antes mencionadas. Esto podrá incluir, referir a investigación administrativa a cualquier empleado del DSP a nivel central, o de cualesquiera de sus Negociados, que trabajó en la transacción de reclutamiento o de movilidad, para verificar si incurrió en negligencia. En lo que respecta si dicha conducta se relacionó al proceso de reclutamiento o movilidad involucra a un empleado civil o del Sistema del NPPR, el mismo será investigado bajo la normativa vigente en el mismo, bajo los parámetros de la Reforma de la Policía.
10. Los Comisionados de los Negociados a los que les sea de aplicabilidad esta Orden Administrativa serán responsables de promover y fomentar el cumplimiento de lo dispuesto en la misma.

V. Clausula de Separabilidad

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte de la presente Orden Administrativa fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal reclamación no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y parte de esta Orden Administrativa, sino que en efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, sección, o parte específica declarada inconstitucional o nula y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de algún caso no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicabilidad o validez de cualquier otro caso.

VI. Derogación

Esta Orden Administrativa deroga expresamente la Orden Administrativa DSP-2021-008, la Orden Administrativa Núm. DSP- 2019-006 del 14 de noviembre de 2019 y Carta Circular Núm. DSP-2019-005 del 20 de noviembre de 2019, así como cualquier otra Orden Administrativa, Memorando, Carta Circular, Reglamento, Comunicado, Directriz, Instrucción o Documento que haya sido originado por el DSP o en cualquier Negociado, y que este en contravención con lo aquí establecido en todo cuanto sea incompatible con lo aquí dispuesto.

VII. Vigencia

Esta Orden Administrativa entrará en vigor el, 14 de Junio de 2023.



Alexis Torres Ríos
Secretario