

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN

MARÍA JOSÉ MORENO
VIQUEIRA

Recurrente

v.

UNIVERSIDAD DE
PUERTO RICO, RECINTO
DE RÍO PIEDRAS

Recurrido

KLRA201401113

Revisión judicial
procedente de la
Junta de Gobierno
de la Universidad
de Puerto Rico

Caso núm.
JG-13-12

Sobre: Denegatoria
de Nombramiento,
Discrimen por sexo

Panel integrado por su presidenta, la Juez Colom García, el Juez Steidel Figueroa y el Juez Sánchez Ramos¹

Sánchez Ramos, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de diciembre de 2015.

La doctora María J. Moreno Viqueira (“la Profesora”) comparece ante nosotros mediante recurso de *Revisión Judicial*, y nos solicita que revisemos una resolución de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico (“la Universidad” o “la UPR”), mediante la cual se confirmó la denegatoria de su nombramiento para un puesto probatorio docente.

Por los fundamentos que se exponen a continuación, se confirma la determinación recurrida.

I.

El 25 de noviembre de 2007, la UPR publicó una convocatoria para el otorgamiento de dos nombramientos probatorios en el Departamento de Ciencias Sociales de la Facultad de Estudios Generales (“el Departamento”), efectivos a 1 de julio de 2008. Entre las cualidades que los solicitantes debían poseer, estaban las siguientes: experiencia multi e interdisciplinaria

¹ Orden Administrativa núm. TA-2015-044 de 9 de marzo de 2015, mediante la cual se designa al Juez Sánchez Ramos en sustitución del Juez Vizcarrondo Irizarry.

evidenciada en su práctica docente; estudios o producción intelectual, probada capacidad para la investigación y preparación de propuestas e interés en la enseñanza subgraduada en el contexto de la Educación General; doctorado de una universidad reconocida en alguna de las diversas áreas de las Ciencias Sociales como, por ejemplo, la Sociología, Geografía, Ciencias Políticas, Antropología, Economía, Historia o Psicología.

La Profesora fue una de los 72 candidatos que sometieron documentos en respuesta a la convocatoria. Las solicitudes de todos los candidatos fueron evaluadas por el Comité de Personal de Departamento (“el Comité de Personal”), compuesto en aquel tiempo por los doctores Pedro Álvarez Ramos (“el Director del Departamento”), Luis A. Ferrao Delgado, Rubén Nazario Velasco y Manuel Lobato Vico (“el Coordinador”). Los miembros del Comité de Personal habían sido electos por votación de los profesores del Departamento.

A.

El Comité de Personal debía evaluar las solicitudes utilizando los criterios establecidos en el artículo 43 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, según enmendado, Reglamento Núm. 6479 de 25 de junio de 2002 (“el Reglamento”), así como los criterios contenidos en el Perfil del Profesor del Departamento de Ciencias Sociales, aprobado mediante referéndum departamental, celebrado el 10 de diciembre de 2007 (“el Perfil del Profesor”). Tras la evaluación inicial, el Comité de Personal seleccionó 12 candidatos para entrevistar, 7 mujeres y 5 hombres. La Profesora fue una de las seleccionadas para ser entrevistadas, lo cual ocurrió el 31 de marzo de 2008.

Completada la etapa de entrevistas, el Comité de Personal decidió clasificar numéricamente a los candidatos, a través de un sistema escogido por ellos, mediante el cual se otorgaría a cada

candidato(a) una puntuación en cada uno de los renglones pertinentes. En efecto, el 18 de abril de 2008, cada miembro del Comité de Personal le otorgó a cada candidato(a) una puntuación del 1 al 5 para cada criterio del artículo 43 del Reglamento. En lo pertinente a este caso, dicho ejercicio arrojó los siguientes resultados: en primer lugar, la Profesora, con una puntuación de 25.65; en segundo lugar, la Dra. Marlene Duprey con una puntuación de 25.38; en tercer lugar, el Dr. Gabriel de la Luz-Rodríguez, con una puntuación de 25.18; y el Dr. José Morales González quedó ubicado en la posición número ocho con una puntuación de 23.02.²

Como explicaremos más adelante, el Comité optó por descartar estos resultados, producto del método escogido por ellos mismos para seleccionar las personas que serían recomendadas para ocupar las dos plazas disponibles, y cambiar el sistema de puntuación. No está claro, ni surge del récord, por qué el Comité tomó esta decisión. Aunque el Comité ofreció una “razón” para descartar el resultado (que el sistema escogido por ellos no era el mejor, como veremos), la realidad es que los “defectos” de dicho sistema pudieron ser advertidos antes de utilizarlo, además de que el Comité no tenía obligación jurídica de utilizar dicho sistema (ni de usar cualquier otro, salvo que sí tenían que regirse por los criterios antes mencionados).

La decisión del Comité de cambiar el sistema, así pues, parecería ser producto de insatisfacción con el resultado obtenido; es decir, esta decisión sugiere que ya el Comité, luego de las entrevistas, tenía una decisión tomada sobre quiénes eran los candidatos preferidos y decidieron ajustar y re-ajustar los mecanismos de evaluación hasta obtener el resultado deseado. Lo

² Pág. 136 del Apéndice del Recurso de Revisión, presentado por la Profesora, el 20 de octubre de 2014 (“el Apéndice”).

sucedido posteriormente, como veremos, acentúa esta sospecha. Sin embargo, como explicaremos más adelante, aun de ser ello cierto, no estamos en posición de sustituir el criterio de la UPR en este caso.

Según el récord administrativo ante nosotros, al examinar la puntuación que cada evaluador le otorgó a los candidatos, producto del método inicialmente escogido por el Comité de Personal, el Coordinador y el Director del Departamento observaron que:

Un evaluador puede dar 5 puntos al candidato A (el mejor según su criterio), 3 al candidato B y 1 al candidato C (el peor según su criterio), mientras que otro evaluador puede dar 5 puntos al C (el mejor según su criterio), 4.5 al B y 4 al A (el peor según su criterio). Los evaluadores tienen aquí opiniones dispares sobre los candidatos, pero por la forma de puntuar tan distinta (el primer evaluador utiliza una escala efectiva del 1 al 5, el segundo una escala efectiva del 4 al 5), el resultado no va a reflejar ese equilibrio de opiniones. En este ejemplo, el candidato A sacaría 9 puntos, el B sacaría 7.5 y el C sacaría 6; es decir, por la forma de puntuar prevalecería la opinión del primer evaluador.³

Ante esta observación (la cual pudo haberse hecho antes de implantar dicho mecanismo), el Coordinador determinó “estandarizar” “los resultados de cada evaluador en cada uno de los criterios, llevando las diferencias en la puntuación de los candidatos a una escala real del 1 al 5”.⁴

Luego de “ajustado” el mecanismo de evaluación numérica, el nuevo resultado fue el siguiente: en primer lugar, la Dra. Marlene Duprey con una puntuación de 23.82; en segundo lugar, la Profesora con una puntuación de 23.77; en tercer lugar, el Dr. Gabriel de la Luz-Rodríguez, con una puntuación de 23.71; y el Dr. José Morales González quedó ubicado en la posición número nueve con una puntuación de 19.09.

Adviértase, pues, que, aun luego de “corregido” el método de evaluación numérica, las mismas dos profesoras, incluyendo la

³ Pág. 146 del Apéndice.

⁴ Pág. 146 del Apéndice.

aquí recurrente, ocuparon las primeras dos posiciones. Una vez más, en vez de respetar el resultado que arrojó el resultado escogido por el propio Comité, dicho cuerpo decidió descartar el ejercicio y comenzar de nuevo con otro “método”. Ello, como veremos, sin expresar de forma clara y coherente qué los movía. Así pues, el récord sugiere, nuevamente, que el Comité parecía haber ya determinado quiénes debían ser recomendados, con el inconveniente de que no eran las candidatas que hasta ahora habían sido favorecidas.

En efecto, al respecto, y al informar los resultados, el Coordinador le señaló a los miembros del Comité de Personal lo siguiente:

El proceso de estandarización no ha variado mucho los resultados previos; de hecho, para mi sorpresa, más que aclarar el panorama, lo ha hecho todavía un poco más complicado, ya que si la diferencia entre los tres primeros cualificados era muy reducida antes de la estandarización, ahora es prácticamente un empate. Para que tengan una idea, si el tercer clasificado hubiera recibido dos décimas de punto más por parte de cualquier evaluador en cualquiera de los criterios, se situaría en primer lugar (y de hecho, en algunos casos con una décima más ocurriría también eso).⁵

El Coordinador catalogó el resultado como una “diferencia tan extremadamente reducida” ocasionada por los evaluadores al haber otorgado a los candidatos principales puntuaciones similares en varios de los criterios.

El Coordinador concluyó que se debía “uniformar” la escala y la interpretación de los criterios ya que “el resultado del viernes está desvirtuado y que lo único que deja claro es que hace falta hablar sobre qué significa cada criterio y que es imprescindible una evaluación integral de la persona (parece que paradójicamente podemos ser más justos de esa manera)”.⁶ Por lo tanto, convocó al Comité de Personal a una reunión para el 22 de abril de 2008, y propuso que se evaluaran nuevamente a los primeros cinco

⁵ Pág. 146 del Apéndice.

⁶ Pág. 145 del Apéndice.

candidatos, adjudicando, para cada criterio, 5 puntos al mejor candidato y 1 punto al peor (no surge del récord si el Comité llegó a efectuar este tercer ejercicio numérico en algún momento).

Vemos, pues, que el Comité decide descartar los resultados porque, supuestamente, la diferencia entre los candidatos era muy “reducida”, determinando así que era necesaria, ahora, una “evaluación integral” de la persona. De nuevo, el que un método numérico pueda arrojar resultados “cerrados”, y el que dicho método pueda no ser el mejor para efectuar una “evaluación integral”, son asuntos que podían y debían ser considerados antes de escoger e implantar el método numérico. La decisión de cambiar el método, luego de implantado, luce como una justificación *ex post facto* para un resultado deseado y pre-determinado, pero que no había sido obtenido hasta ahora.

Luego de reunirse, el Comité de Personal solicitó a todos los candidatos que suplementaran sus expedientes con copia de los artículos y/o conferencias en que habían trabajado. Así las cosas, el 23 de abril de 2008, el Comité de Personal seleccionó a 6 candidato(a)s, incluyendo a la Profesora, para que hicieran una presentación pública de 20 minutos sobre sus investigaciones en el campo de las Ciencias Sociales. La Profesora ofreció su presentación sobre “El impacto de la Internet en el sector cultural: Los museos virtuales”, el 9 de mayo de 2008.

No surge del récord, ni la UPR ha explicado ante nosotros, cuál fue el método que utilizó el Comité de Personal para seleccionar a los 6 candidato(a)s que realizarían las presentaciones. De los documentos que acompañan al recurso no se desprende que el Comité de Personal hubiese utilizado el sistema de puntuación antes descrito, y utilizado anteriormente, para evaluar y asignar rango a los 12 candidatos, para escoger a los seis que se entrevistaron luego de sometidos los documentos

suplementarios requeridos. Resalta el hecho de que, entre los 6 candidato(a)s escogidos, está el Dr. José Morales González (“profesor Morales”), quien en las evaluaciones numéricas que surgen del récord, había ocupado los rangos 8 y 9, entre los 12 candidato(a)s. Al no surgir explicación, del récord, sobre por qué apareció el profesor Morales entre los 6 escogidos, a pesar de que en las evaluaciones realizadas, no figuraba entre los primeros seis numéricamente, ello fortalece la conclusión de que ya había una determinación, al menos desde que se escogieron los 12 candidato(a)s, de que el profesor Morales debía ser una de las personas recomendadas para ocupar una de las dos plazas disponibles.

Finalizadas las presentaciones, el Comité de Personal identificó a cuatro finalistas, entre los cuales estaba la Profesora, y evaluó sus solicitudes conforme a los criterios establecidos en el artículo 43 del Reglamento, otorgándole nuevas puntuaciones (por tercera vez) a cada candidato. La puntuación final obtenida fue la siguiente: en primer lugar, el Dr. Gabriel de la Luz-Rodríguez, con 27 puntos; en segundo lugar, el profesor Morales con 25 puntos; en tercer lugar, la Dra. Marlene Duprey con 22.5 puntos; y en cuarto lugar la Profesora con 21.50 puntos. Conforme a ello, el 16 de mayo de 2008 el Comité de Personal rindió un Informe recomendando la contratación del Dr. Gabriel de la Luz-Rodríguez y del profesor Morales.

B.

El Director del Departamento acogió la recomendación del Comité de Personal y el 20 de mayo de 2008, envió una carta a la Profesora comunicándole que no había sido recomendada para el nombramiento probatorio. Sin embargo, le informó que se le había recomendado para la otorgación de un contrato a tiempo completo

para el año académico 2008-2009, sujeto a la necesidad y a la aprobación de las instancias académicas superiores.

Mediante cartas del 23 de mayo de 2008 y el 5 de junio de 2008, la Profesora solicitó al Director del Departamento que reconsiderara la decisión tomada por el Comité de Personal en cuanto a la adjudicación de las dos plazas de nombramiento probatorio; que le entregara copia del informe de evaluación y de su expediente; y que le entregara un informe con el desglose de los criterios de evaluación considerados y el peso que se le atribuyó a cada uno. Además, la Profesora alegó que:

Durante los pasados 7 años (desde el año 2001) todas las plazas probatorias que han sido adjudicadas en el Departamento de Ciencias Sociales (estas suman un total de cuatro) han sido otorgadas a candidatos del género masculino recién llegados al Departamento, a pesar de que han existido candidatas mujeres con excelentes credenciales que han demostrado un compromiso con la Universidad de Puerto Rico por muchos años, como es el caso de mi persona, según especifico en la carta anterior.⁷

El Director del Departamento respondió a la solicitud de la Profesora mediante carta de 17 de junio de 2008. En la misma, le informó que el Comité de Personal había considerado y analizado cuidadosamente toda la documentación que acompañó en la solicitud así como el expediente que obraba en el Departamento, que contenía, entre otros, las evaluaciones de sucesivos Comités de Personal sobre su desempeño. La comunicación dirigida a la Profesora contenía, además, una tabla desglosando los puntos que el Comité de Personal le adjudicó a la Profesora por cada criterio del artículo 43 del Reglamento, para un total de 21.5 puntos. Dicha puntuación colocó a la Profesora en la cuarta posición del orden de prelación para las plazas.

En cuanto a los informes y documentos solicitados por la Profesora, el Director del Departamento expresó que estaba impedido de proveerlos por virtud del Reglamento sobre Acceso a

⁷ Anejo 12 del Alegato en Oposición presentado por la Universidad de Puerto Rico, el 29 de diciembre de 2014 (“Alegato en Oposición”).

Documentos Oficiales de la Universidad de Puerto Rico, adoptado por el Consejo de Educación Superior, el 19 de mayo de 1993, el cual protege la privacidad de los otros solicitantes. Por último, le ofreció llevar a cabo una audiencia con el Comité de Personal el 24 de junio de 2008, para hablar sobre el asunto. El Director del Departamento reiteró su disponibilidad para realizar la audiencia, mediante carta del 23 de junio.

Inconforme con la respuesta recibida, el 27 de junio de 2008 la Profesora presentó solicitud de reconsideración ante el Decano de la Facultad de Estudios Generales (“el Decano”). Alegó que el Comité de Personal la valoró por debajo de sus méritos, contradiciendo sus propias evaluaciones anteriores. Expresó que no fue evaluada en igualdad de condiciones debido a una situación de discrimen por razón de género que existe en el Departamento.

El Decano refirió la solicitud al Comité de Personal de Facultad (“el Comité de Facultad”) y éste convocó a una audiencia para el 22 de agosto de 2008, para que la Profesora expusiera sus alegaciones respecto a la adjudicación de las plazas. El Comité de Facultad solicitó copia del informe de evaluación de los 4 finalistas, preparado por el Comité de Personal, y se reunió con el Director del Departamento y el Coordinador el 25 de agosto.

Luego de varias reuniones llevadas a cabo en los meses de agosto y septiembre de 2008, el 24 de septiembre el Comité de Facultad recomendó al Decano que devolviera la solicitud de reconsideración al Comité de Personal para que revisara la evaluación previa. Además, el Comité de Facultad le señaló al Decano que, de los documentos examinados surgían “varias discrepancias y desfases” con relación a la evaluación realizada.⁸

El Decano remitió el asunto al Comité de Personal con la instrucción de que “deberá atender y sopesar los señalamientos

⁸ Pág. 4, Anejo 22 del Alegato en Oposición.

que se hacen en esta carta y, de ser necesario, hacer las revisiones o clarificaciones que se justifiquen”.⁹ Mediante carta del 3 de octubre de 2008, el Comité de Personal informó que había revisado la puntuación asignada originalmente, aumentándola a 22.5 puntos. Dicho aumento colocaba a la Profesora en la tercera posición del orden de prelación para las plazas. Antes de tomar una determinación final sobre la solicitud de reconsideración, el Decano citó a la Profesora a una audiencia, que se llevaría a cabo el 24 de octubre de 2008, para que ésta presentara evidencia que sustentara sus planteamientos.

Posteriormente, el 1 de diciembre de 2008, el Decano informó a la Profesora que había decidido aceptar la evaluación revisada que emitió el Comité de Personal el 3 de octubre de 2008. Inconforme con la decisión del Decano, el 22 de diciembre de 2008, la Profesora presentó escrito de apelación ante la Rectora de la UPR (“la Rectora”). Alegó que “cualquier comparación objetiva de mis haberes con la de los candidatos seleccionados demostrará que la decisión del Decano no es correcta y que una de las plazas debió haber sido adjudicada a la suscribiente”.¹⁰

Mediante carta de 6 de noviembre de 2009, la Rectora denegó el escrito de apelación. Concluyó que el proceso de evaluación que llevó a cabo el Comité de Personal cumplió con los requisitos reglamentarios pertinentes, y que los derechos de la Profesora, como candidata, fueron garantizados. La Rectora señaló que, conforme con la totalidad del expediente, los méritos y haberes académicos de la Profesora fueron evaluados y valorados como correspondía, incluso mereciéndole el otorgamiento de un contrato de servicios para el año académico 2008-2009.¹¹ Asimismo, la Rectora destacó que la Profesora tuvo la oportunidad

⁹ Anejo 23 del Alegato en Oposición.

¹⁰ Pág. 5, Anejo 27 del Alegato en Oposición.

¹¹ Anejo 28 del Alegato en Oposición.

de plantear sus discrepancias sobre la adjudicación de los nombramientos ante el Comité de Personal, el Comité de Facultad y el Decano, quienes atendieron y consideraron ampliamente los argumentos esbozados por ésta.

El 14 de diciembre de 2009, la Profesora presentó un escrito de apelación ante la Oficina del Presidente de la UPR (“Oficina del Presidente”). Para atender la apelación, se nombró a un Oficial Examinador quien, luego de varios incidentes procesales, ordenó la entrega de los documentos que el Comité de Personal evaluó para escoger a los 4 finalistas. El 7 de octubre de 2013, el Oficial Examinador rindió su Informe y recomendó que se confirmara la decisión de la Rectora. El 6 de noviembre de 2013, la Oficina del Presidente emitió Resolución acogiendo el informe en su totalidad y denegando la apelación.

Así pues, el 2 de diciembre de 2013, la Profesora apeló ante la Junta de Gobierno de la UPR (“la Junta”). Mediante Resolución de 25 de septiembre de 2014, notificada el 1 de octubre, la Junta confirmó la adjudicación de los nombramientos probatorios que en su día hizo el Comité de Personal.

El 20 de octubre de 2014, la Profesora presentó recurso de revisión judicial ante nosotros. Alegó que la Junta erró: (i) al determinar que no hubo discrimen por razón de sexo en los nombramientos; (ii) al confirmar los nombramientos de personas con méritos inferiores a los suyos; (iii) al negarse a entregarle copia del expediente de evaluación completo durante el proceso de evaluación; (iv) al no celebrar una vista evidenciaria; (v) en su apreciación de la prueba documental sometida.

Contando con la comparecencia de las partes, así como la de los interventores, Dr. Gabriel de la Luz-Rodríguez y el profesor Morales, resolvemos.

II.

Al evaluar una solicitud de revisión judicial, debemos otorgar gran deferencia a las decisiones que toman las agencias administrativas, pues son éstas las que, de ordinario, poseen el conocimiento especializado para atender los asuntos que les han sido encomendados por ley. *Camacho Torres v. AAFET*, 168 DPR 66, 91 (2006). Se presumen correctas las determinaciones de hecho emitidas por las agencias administrativas y éstas deben ser respetadas a menos que quien las impugne presente evidencia suficiente para concluir que la decisión de la agencia fue irrazonable de acuerdo a la totalidad de la prueba examinada. *Íd.* Por lo tanto, “la revisión judicial ha de limitarse a determinar si la agencia actuó arbitrariamente, ilegalmente o de manera tan irrazonable que su actuación constituyó un abuso de discreción”. *Íd.*

Por su parte, la Sección 4.5 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (“LPAU”), Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, 3 LPRC sec. 2175, dispone que el tribunal deberá sostener las determinaciones de hecho de la agencia cuando estén basadas en evidencia sustancial que surja del expediente administrativo. Sin embargo, el tribunal podrá revisar en todos sus aspectos las conclusiones de derecho de la agencia. *Íd.*

En resumen, al ejercer su facultad revisora el tribunal debe considerar los siguientes aspectos: (1) si el remedio concedido fue apropiado; (2) si las determinaciones de hecho están basadas en evidencia sustancial que surge del expediente, y (3) si las conclusiones de derecho fueron correctas. *Pagán Santiago et al. v. ASR*, 185 DPR 341, 358 (2012).

Más aún, en el caso particular de las instituciones universitarias, “en ausencia de violaciones a derechos

constitucionales, en las áreas de **selección y ascenso del personal docente**, los tribunales únicamente debemos intervenir en la revisión de actuaciones de organismos educativos cuando son arbitrarias o carecen de base racional”. *García Cabán v. U.P.R.*, 120 DPR 167, 180 (1987) (énfasis suplido). Ello, pues, dichas determinaciones “usualmente requieren el ejercicio del juicio personal, la deliberación académica y el conocimiento profundo tanto del candidato como de la institución universitaria”. *Íd* a la pág. 181.

Lo anterior responde al principio de autonomía universitaria, “que consiste en aislar, en mayor o menor grado, a una universidad pública del control, la reglamentación y la intervención gubernamental”. *C.E.S. U.P.R. v. Gobernador*, 137 DPR 83, 116 (1994). La autonomía universitaria comprende, a su vez, la libertad académica institucional. Esta última incluye “no sólo la enseñanza, investigación y publicación de trabajos, sino los aspectos de **selección de personal docente** y estudiantes, así como otras actividades administrativas y académicas que deban ser protegidas para evitar que el Estado manipule políticamente los procesos académicos universitarios”. *Íd* a la pág. 131 (énfasis suplido).

Por lo tanto, los tribunales debemos ser extremadamente cautelosos antes de intervenir con las determinaciones sobre selección de personal docente que haga una institución universitaria, especialmente cuando ésta ha establecido, mediante reglamento, los procedimientos aplicables a la toma de decisiones, incorporando en éstos amplias garantías, incluyendo la oportunidad de que la persona afectada sea escuchada en sus planteamientos. *García Cabán v. U.P.R.*, *supra*, pág. 180.

En su Reglamento, la UPR estableció que será el principio de mérito el que regirá la selección, capacitación ocupacional, ascenso

y retención de su personal. El Capítulo V del Reglamento dispone que:

Las normas universitarias deben concebirse y las actuaciones administrativas dirigirse a que el mérito sea el criterio por el cual se rija la selección, la capacitación ocupacional, los ascensos y la retención de todo el personal universitario, a fin de que el servicio a nuestra Universidad, y, por ende, al pueblo puertorriqueño se constituya en una carrera inspirada en los nobles objetivos que le dan vida a nuestra institución.

Es consideración relevante que las oportunidades de servicio a la Universidad, en todas sus manifestaciones, se hagan asequibles a todos los que sientan el impulso y la disposición de colaborar con ella en el logro de sus propósitos. Para ello, y a fin de propender al logro de la excelencia, todos los procesos de reclutamiento, selección, ascenso, retención y separación del personal universitario, se fundamentarán esencialmente en las capacidades relativas de los aspirantes, calibradas en demostraciones objetivas, libres de perjuicios y discriminación por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, impedimentos físicos o mentales, origen o condición social o por ideas políticas o religiosas.

Asimismo, el artículo 29.1 del Reglamento requiere que el ingreso y ascenso del personal universitario esté basado en la competencia, considerando los méritos de cada candidato, para seleccionar al más idóneo.

Por su parte, el artículo 43 del Reglamento dispone como criterios para la selección del personal docente de la Universidad, los siguientes:

Sección 43.1- Calidad del expediente académico y calidad de las universidades donde realizó estudios.

Sección 43.2- Dominio de la materia a enseñar y capacidad para integrarla con áreas afines.

Sección 43.3- Experiencia en la docencia y en la aplicación de los conocimientos en un campo particular.

Sección 43.4- Trabajos publicados y conferencias dictadas.

Sección 43.5- Identificación con la filosofía y los objetivos de la Ley de la Universidad.

Sección 43.6- Capacidad para la investigación científica o la labor creativa.

Estos son los criterios que obligaban al Comité de Personal en su función de evaluar a los 72 candidatos que solicitaron para las 2 plazas de nombramiento probatorio en el Departamento.

Es importante subrayar que el Reglamento no establece un procedimiento específico para la selección del personal docente. Lo

único que le era requerido al Comité de Personal era la evaluación de los candidatos, tomando como guía los criterios del artículo 43 del Reglamento. Ello significa que el Comité de Personal tenía flexibilidad para diseñar el sistema que le pareciere más idóneo para implantar su mandato, siempre que el mismo no sea arbitrario. En este caso, el Comité de Personal inicialmente adoptó un método numérico (con tabla de valorización del 1 al 5); posteriormente, optó por realizar entrevistas y escuchar presentaciones.

Como explicamos arriba, los cambios erráticos en el sistema a utilizarse para clasificar a lo(a)s candidato(a)s, así como las decisiones sin explicación en el récord, sobre quiénes debían ser los seis finalistas a ser considerado(a)s, lleva a la conclusión de que, desde el inicio del proceso, el Comité parecía tener escogidas las dos personas que deseaba recomendar para las plazas disponibles. No obstante, el estándar aplicable aquí lo que nos obliga a adjudicar es si la decisión última de la UPR fue “arbitraria”, es decir, si hay apoyo razonable en el expediente para dicha decisión.

Según exponemos en detalle a continuación, nuestra conclusión es que la decisión impugnada no fue arbitraria, dadas las credenciales y cualificaciones de las personas escogidas, a la luz de los criterios reglamentarios aplicables. En este sentido, es necesario enfatizar que no estamos adjudicando si la Profesora superaba a los candidatos escogidos en cuanto a cada criterio; nuestra función se circunscribe, en vez, a determinar si la decisión de la UPR fue “arbitraria”.

En cuanto al criterio de calidad del expediente académico y de las universidades donde realizó estudios, la Profesora destacó que posee un postdoctorado del Smithsonian Institution, mientras que los profesores seleccionados no cuentan con estudios

postdoctorales. Además la Profesora completó su maestría en Economía y doctorado en Sociología, en Columbia University, y el bachillerato en Economía, en Brown University.

Por su parte, el Dr. Gabriel de la Luz-Rodríguez (el “profesor De la Luz”), estudió maestría y doctorado en Antropología en University of Massachusetts, y el bachillerato en Antropología, en la Universidad de Puerto Rico. El otro candidato seleccionado, el profesor Morales, completó maestría y doctorado en Psicología Social, en la Universidad Autónoma de Barcelona, y el bachillerato en Psicología, en el Instituto Tecnológico de Estudios en México.¹²

El Comité de Personal otorgó 5 puntos a la Profesora, 4.5 puntos al profesor De la Luz y 4 puntos al profesor Morales. La Profesora alegó que la calidad de las instituciones universitarias donde realizó sus estudios era superior a la de los profesores seleccionados y ameritaba una puntuación que representara una diferencia mayor de medio punto en un caso y de 1 punto en el otro.¹³ La realidad es que los profesores elegidos cumplían con el requisito de la convocatoria de tener un doctorado de una universidad reconocida en alguna de las diversas áreas de las Ciencias Sociales. El hecho de que la Profesora fuera la única de los cuatro finalistas que poseía estudios postdoctorales fue reconocido por el Comité de Personal al adjudicarle la puntuación más alta para este criterio. Por lo tanto, nos parece razonable la evaluación que hizo el Comité de Personal en cuanto a este criterio y la misma merece nuestra deferencia al no haberse demostrado que fuera arbitraria.

Con respecto al criterio de dominio de la materia y capacidad para integrarla con áreas afines, la Profesora alegó que la puntuación que le fue otorgada contradice las puntuaciones

¹² Págs. 74-75 del Apéndice.

¹³ Pág. 75 del Apéndice.

excelentes que había obtenido en las evaluaciones de pares y de estudiantes, durante 7 años. Asimismo, señaló que entre los 4 finalistas, era la única que contaba con la experiencia de enseñanza de un curso graduado.¹⁴

Sin embargo, es preciso señalar que el profesor De la Luz también contaba con evaluaciones excelentes, aunque fueron por un período de 2 años, y había participado en la creación de cursos nuevos. En cuanto al profesor Morales, éste tenía un semestre de evaluaciones estudiantiles excelentes, pero no había sido evaluado por sus pares en el salón de clases.¹⁵ No obstante, el Comité de Personal destacó su trabajo sobre aspectos epistemológicos, tema central de su tesis doctoral y de varios artículos, así como su experiencia en la dirección de tesis.

El Comité de Personal hizo constar que, para adjudicar este criterio, utilizó las evaluaciones estudiantiles y de los pares, las entrevistas, presentaciones, publicaciones y cartas de recomendación de cada candidato.¹⁶ Basado en todo lo anterior, el Comité de Personal otorgó 3.5 puntos a la Profesora, 5 puntos al profesor De la Luz y 4 puntos al profesor Morales.

Si bien es cierto que, en comparación con los profesores seleccionados, la Profesora había sido evaluada en más ocasiones, éste no fue el único factor que consideró el Comité de Personal al otorgar las puntuaciones antes descritas. Adviértase que, aunque se les evaluó en menos ocasiones, los resultados de dichas evaluaciones fueron excelentes en cuanto a ambos candidatos. Más allá del planteamiento con relación a las evaluaciones, la Profesora no ha demostrado que la puntuación adjudicada fuera arbitraria, tomando en consideración los otros documentos que tuvo ante sí el Comité de Personal. Además, no podemos ignorar el

¹⁴ Pág. 75 del Apéndice.

¹⁵ Pág. 76 del Apéndice.

¹⁶ Pág. 3, Anejo 8 del Alegato en Oposición.

hecho de que fue el Comité de Personal quien tuvo la oportunidad de entrevistar a los candidatos y de asistir a las presentaciones públicas durante las cuales los candidatos discutieron temas relacionados con sus especialidades y áreas de investigación e interés. Por lo tanto, el Comité de Personal estaba en mejor posición que nosotros para adjudicar la competencia académica de cada candidato, al igual que su capacidad de suplir las necesidades del Departamento.

Ahora bien, sobre el criterio de experiencia en la docencia y en la aplicación de los conocimientos en un campo particular, la Profesora llevaba 10 años ejerciendo como docente en la UPR y había enseñado 12 cursos. El Comité de Personal reconoció que la Profesora llevaba 7 años enseñando cursos en el Departamento, pero señaló que “sería deseable una labor más intensa de aplicación de sus conocimientos especializados sobre museología (por ejemplo, mediante colaboraciones académicas)”.¹⁷

Por su parte, el profesor De la Luz contaba con 8 años de experiencia docente, 5 de ellos en la UPR y 2 en el Departamento, y había enseñado 15 cursos. Los cursos ofrecidos estaban relacionados con el análisis social, cultural y metodológico, tanto en español como en inglés.¹⁸

Con respecto al profesor Morales, éste tenía 2 años y medio de experiencia docente, llevaba un semestre trabajando en el Departamento y había enseñado 4 cursos, incluyendo unos en el área de psicología social y metodología cualitativa. El Comité de Personal destacó los siguientes méritos del profesor Morales: creó y coordinó el Laboratorio de Psicología Social mientras laboraba como docente en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo; asesoró a estudiantes sobre sus investigaciones; participó

¹⁷ Pág. 3, Anejo 8 del Alegato en Oposición.

¹⁸ Pág. 3, Anejo 8 del Alegato en Oposición.

en el diseño curricular de un programa de Doctorado Interinstitucional de Psicología para 5 universidades en México; posee destrezas tecnológicas y experiencia en el uso y desarrollo de aplicaciones de medios electrónicos, tanto en el ámbito docente como el de publicaciones.¹⁹

Adicional a ello, el Comité de Personal valoró el hecho de que los profesores seleccionados contaban con una ejecutoria docente en universidades fuera de Puerto Rico. Por todo lo anterior, el Comité de Personal otorgó 3.5 puntos a la Profesora, 4.5 puntos al profesor De la Luz y 4 puntos al profesor Morales.²⁰ Aunque el profesor Morales llevaba menos años como docente, los proyectos que había emprendido y completado durante ese tiempo y las experiencias docentes con las que contaba, ameritaron, al juicio del Comité de Personal, la puntuación adjudicada. Asimismo, es preciso señalar que la diferencia entre la puntuación otorgada a la Profesora y la otorgada al profesor Morales, es de tan sólo medio punto. Así pues, no podemos concluir que esta puntuación sea arbitraria.

Con relación al criterio de trabajos publicados y conferencias dictadas, la Profesora tenía 8 artículos publicados, 5 de ellos fueron publicaciones arbitradas y 3 fueron publicados en revistas de prestigio internacional.²¹ Así lo reconoció el propio Comité de Personal cuando expresó que la Profesora contaba “con una cantidad significativa de trabajos publicados y de conferencias dictadas en foros nacionales e internacionales, aunque la producción de artículos de la profesora María José Moreno en los últimos años ha sido menor”.²²

En cuanto al profesor De la Luz, tenía 3 artículos publicados, 2 de ellos fueron publicaciones arbitradas y 2 fueron

¹⁹ Pág. 4, Anejo 8 del Alegato en Oposición.

²⁰ Pág. 79 del Apéndice.

²¹ Pág. 80 del Apéndice.

²² Pág. 5, Anejo 8 del Alegato en Oposición.

publicados en revistas de prestigio internacional. Además, el profesor De la Luz había escrito 2 reseñas y 1 comentario que fueron publicados en revistas arbitradas. El Comité de Personal expresó que el profesor De la Luz contaba con trabajos académicos de calidad, publicados en revistas de reconocido prestigio, incluyendo varios artículos recientes. Según informó el Comité de Personal, a lo anterior hay que añadir la participación del profesor De la Luz en un número significativo de conferencias de calidad superior y presentaciones académicas, en congresos y foros nacionales e internacionales.²³

Por otro lado, el profesor Morales contaba con 4 artículos publicados, 1 de los cuales fue una publicación arbitrada, fue coautor de una entrevista al intelectual Anastasio Ovejero, sobre las aportaciones de Ortega y Gasset a la psicología construccionista, y escribió 3 reseñas.²⁴ En su informe, el Comité de Personal expresó que aunque el número de publicaciones y conferencias era más reducido, éstas eran de calidad sobresaliente.²⁵

El Comité de Personal indicó que evaluó la cantidad y calidad de las publicaciones y conferencias, así como los espacios donde fueron publicados y dictadas. De igual forma, el Comité de Personal tuvo la oportunidad de escuchar a los candidatos durante la presentación pública y de observar su reacción durante la sesión de preguntas y respuestas.²⁶ De conformidad, el Comité de Personal otorgó 3.5 puntos a la Profesora, 4.5 puntos al profesor De la Luz y 4 puntos al profesor Morales. De acuerdo a los señalamientos que hiciera el Comité de Personal, uno de los factores que contribuyó a que se le otorgara dicha puntuación a la Profesora fue que su producción de artículos había sido menor en

²³ Pág. 5, Anejo 8 del Alegato en Oposición.

²⁴ Págs. 80 y 178 del Apéndice.

²⁵ Pág. 5, Anejo 8 del Alegato en Oposición.

²⁶ Pág. 4, Anejo 8 del Alegato en Oposición.

los últimos años.²⁷ Merece nuestra deferencia la evaluación que hizo el Comité de Personal sobre la calidad de los trabajos publicados y de las conferencias dictadas, así como su relación con las áreas de interés y los objetivos del Departamento, al no demostrarse que la misma fuese arbitraria.

Otro de los criterios considerados fue el de identificación con la filosofía y los objetivos de la Ley de la Universidad. Aquí la Profesora alegó que había participado en 10 congresos académicos, en conferencias de arte y tecnología, y en 5 comités del Departamento. Asimismo, fue miembro del Latin American Sociological Association, del programa de iniciativa bilingüe y colaboró en el Programa de Estudios Urbanos. El Comité de Personal reconoció los méritos de la Profesora, incluyendo su disposición para participar en comités y grupos de investigación, pero concluyó que no alcanzaban la altura de los otros candidatos.²⁸

Por su parte, el profesor De la Luz había participado en 10 congresos académicos, fue miembro del comité de actividades académicas y del programa de iniciativa bilingüe, y fungió como organizador de panel y charlas en la UPR. El Comité de Personal valoró su iniciativa para organizar actividades académicas y trabajar en labores editoriales de publicaciones.

Con respecto al profesor Morales, además de participar en 5 congresos académicos, había coordinado la página de foros ciudadanos y el laboratorio de psicología social en la Universidad Michoacana, fue miembro de la comisión para el desarrollo curricular, el consejo editorial de la Revista Atenea Digital y del comité para finalización de tesinas. El Comité de Personal destacó su interés por la difusión del conocimiento y los valores estéticos,

²⁷ Pág. 5, Anejo 8 del Alegato en Oposición.

²⁸ Pág. 5, Anejo 8 del Alegato en Oposición.

la producción de artículos para público amplio, y su participación en la dirección y edición de dos revistas académicas.²⁹

El Comité de Personal analizó los méritos de cada candidato con relación al servicio público, la fidelidad a los ideales de una sociedad democrática, su identificación con los objetivos de transmitir y aumentar el conocimiento por medio de las ciencias y las artes, y su contribución al cultivo y disfrute de los valores éticos y estéticos de la cultura. Lo anterior incluía la disposición de los candidatos a participar en las actividades académicas, así como su iniciativa para organizarlas.³⁰ Para este criterio, el Comité de Personal adjudicó 3 puntos a la Profesora, 4 puntos al profesor De la Luz y 4 puntos al profesor Morales.

Por último, con relación al criterio de capacidad para la investigación científica o la labor creativa, la Profesora argumenta que sus investigaciones sobre sociología de la cultura produjeron 8 publicaciones originales y contribuyeron al Proyecto Museo Virtual-Real con el Departamento de Economía. Además, contaba con su investigación postdoctoral sobre sociología de museos. Incluyó aquí su experiencia en la creación y enseñanza del curso de Sociología del Arte, así como su participación como miembro del comité de tesis del Departamento.³¹

Asimismo, el profesor De la Luz había realizado investigaciones sobre antropología cultural e histórica, que produjeron 3 publicaciones originales, y las investigaciones del profesor Morales sobre psicología social produjeron 4 publicaciones originales y contribuyeron a la creación de un laboratorio. Este último también participó en el comité de tesis de licenciatura, dirigió la revista Uaricha en México, y fue miembro del consejo editorial de la Revista Atenea Digital.

²⁹ Pág. 5, Anejo 8 del Alegato en Oposición.

³⁰ Pág. 5, Anejo 8 del Alegato en Oposición.

³¹ Pág. 83 del Apéndice.

Para adjudicar este criterio, el Comité de Personal tomó en consideración los documentos incluidos en los expedientes, las entrevistas y las presentaciones. De acuerdo a ello, adjudicó 3 puntos a la Profesora, 4.5 puntos al profesor De la Luz y 5 puntos al profesor Morales. No podemos concluir que fuese arbitraria la conclusión del Comité de Personal, quien claramente estaba en mejor posición para pasar juicio sobre la capacidad de investigación de cada candidato y su potencial para contribuir al desarrollo de la labor creativa en el Departamento.

Luego de examinar cuidadosamente el récord administrativo ante nosotros, no podemos concluir, ni la Profesora nos ha convencido de, que el Comité de Personal haya actuado arbitrariamente o de forma irrazonable. El récord refleja que los 4 finalistas tenían una trayectoria académica sobresaliente y cumplían con los requisitos dispuestos en la convocatoria (experiencia multi e interdisciplinaria evidenciada en su práctica docente, estudios o producción intelectual; probada capacidad para la investigación y preparación de propuestas e interés en la enseñanza subgraduada en el contexto de la Educación General; doctorado de una universidad reconocida en alguna de las diversas áreas de las Ciencias Sociales). El Comité de Personal tenía la encomienda de evaluarlos y de seleccionar para las plazas de nombramiento probatorio a los mejores candidatos, aquéllos capaces de cubrir las necesidades del Departamento y los requisitos del puesto.

Más aún, la determinación del Comité de Personal fue cuestionada ante los foros apelativos de la Universidad los que observaron las normas procesales y criterios de evaluación aplicables. Nada en el expediente sugiere que los trámites apelativos de carácter administrativo se hayan desviado del trámite regular.

En fin, no podemos concluir que haya sido arbitraria la decisión de la UPR, ni la recomendación del Comité de Personal correspondiente. Véanse *García Cabán, supra*, 120 DPR a la pág. 180 (1987) (criterio consiste en determinar si decisión es “arbitraria” o “carece[] de base racional”); *Consejo Educ. Sup. U.P.R., supra*, 137 DPR a la pág. 131 (autonomía universitaria comprende la libertad académica institucional, la cual incluye “aspectos de selección de personal docente”).

III.

La Profesora también argumenta que debemos revocar la decisión de la UPR, pues la misma estuvo contaminada por discrimen por razón de sexo. No podemos aceptar esta invitación. El récord está huérfano de prueba que nos permita concluir que la decisión de la UPR estuvo motivada por discrimen ilegal. Ciertamente, según apuntado anteriormente, el Comité de Personal aparenta haber estado pre-determinado a escoger a las dos personas que terminó recomendando. No obstante, y como explicamos arriba, el récord razonablemente sostiene la conclusión de que esta decisión estuvo basada en la aplicación de los criterios reglamentarios a la totalidad de los solicitantes.

La Profesora argumenta que el discrimen surge del hecho de que ella estaba cualificada, y de que, en vez de escogerla a ella, la UPR escogió dos varones. En un litigio típico, esto podría ser suficiente para activar una presunción de discrimen, siempre que se determine, además, que no hubo “justa causa” para no escoger a la Profesora. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.* 155 DPR 364, 384 (2001). Aquí, no obstante, no podemos concluir que hubo discrimen, pues, según surge de nuestra anterior discusión, en el contexto de esta revisión administrativa, y sobre la base del récord ante nosotros, no podemos concluir que no hubo “justa causa” para la decisión impugnada.

En importante subrayar que nuestra determinación hoy no pretende adjudicar si en efecto hubo discrimen por razón de sexo en el proceso impugnado. Ello porque, lo que tenemos ante nuestra consideración es una revisión judicial de una decisión administrativa, por lo cual estamos obligados a (i) ceñirnos al récord administrativo, y (ii) utilizar criterios de gran deferencia hacia la decisión administrativa impugnada. Adviértase, en particular, que el récord administrativo no es producto litigioso ordinario, por lo cual las partes no contaron con el típico descubrimiento de prueba, ni con el desfile de prueba correspondiente a un juicio.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos la resolución emitida por la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico.

Lo acuerda y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones